



Le journaliste et son entreprise au Japon : étude sociologique du travail et des carrières dans un modèle professionnel en mutation

César Castellvi

► To cite this version:

César Castellvi. Le journaliste et son entreprise au Japon : étude sociologique du travail et des carrières dans un modèle professionnel en mutation. Sociologie. EHESS - Paris, 2018. Français. NNT: . tel-02078218

HAL Id: tel-02078218

<https://hal.science/tel-02078218>

Submitted on 25 Mar 2019

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.

THÈSE DE DOCTORAT
de l'Université Paris Sciences et Lettres
préparée à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales
Spécialité Sociologie

École doctorale n°286

Présentée et soutenue publiquement par

César CASTELVI

Le 27 novembre 2018

LE JOURNALISTE ET SON ENTREPRISE AU JAPON

**Étude sociologique du travail et des carrières
dans un modèle professionnel en mutation**

Membres du jury

M. Florent CHAMPY, Directeur de recherche au CNRS, LISST (directeur de thèse)

M. Paul JOBIN, Chercheur à l'Academia Sinica, Institut de Sociologie (co-directeur de thèse)

M. Sébastien LECHEVALIER, Directeur d'études à l'EHESS, UMR Chine, Corée, Japon - FFJ

Mme Sandrine LÉVÊQUE, Professeure à l'Université Lumière Lyon II, Triangle (rapporteure)

Mme Sophie POCHIC, Directrice de recherche au CNRS, Centre Maurice Halbwachs

M. Denis RUELLAN, Professeur à Sorbonne Université, Celsa-Gripic (rapporteur)

M. Kazuhiko YATABE, Maître de conférence à l'Université Paris Diderot, LCAO

Sommaire

Remerciements.....	6
Notes préliminaires.....	8
Introduction générale.....	11
Chapitre 1 : Cartographie de la presse écrite au Japon.....	56
Introduction	56
I. Typologie et effectifs des rédactions	56
II. Ethnographie d'un quotidien national	64
Conclusion du chapitre	85
Chapitre 2 : Faire carrière dans l'entreprise, description d'un marché interne	87
Introduction	87
I. Comment devient-on reporter ?.....	87
II. La rotation du personnel.....	102
III. Le poste clé de <i>desk</i> dans la rédaction.....	117
IV. La diversification des parcours en deuxième partie de carrière	132
Conclusion du chapitre	155
Chapitre 3 : Les <i>clubs de presse</i>, monopole et distribution organisationnelle des sources	157
Introduction	157
I. Un système de clôture du marché du travail	158
II. Les <i>clubs</i> dans la carrière d'un reporter	178
III. Critiques et transformation de l'environnement, quand le système s'effrite	190
Conclusion du chapitre	201
Chapitre 4 : Les fait-diversiers et leur culture professionnelle, cœur du journalisme de presse japonais.....	203
Introduction	203
I. Description d'un service <i>société</i> dans la presse nationale.....	204
II. La culture professionnelle des journalistes fait-diversiers	210

III. Comment déterminer le prestige d'un segment professionnel ?	224
Conclusion du chapitre	234
Conclusion intermédiaire partie 1.....	236
Chapitre 5 : L'engagement total au travail et la crise de la vocation	239
Introduction	239
I. Identifier le déclin d'intérêt pour la presse.....	240
II. Quand le travail s'insère dans la vie privée : le coût de la vocation	246
III. La critique du surinvestissement au travail	275
Conclusion du chapitre	290
Chapitre 6 : La féminisation des rédactions, développement et limites	292
Introduction	292
I. Sociographie des femmes dans la presse écrite.....	293
II. Identifier le plafond de verre	308
III. Regards sur des expériences de carrière	320
Conclusion du chapitre	335
Chapitre 7 : De l'anonymat à la signature, les conséquences de la visibilité des reporters.....	337
Introduction	337
I. La signature comme réponse à une double difficulté	338
II. Les frictions entre deux logiques.....	352
III. Ce que la signature fait aux carrières	364
Conclusion du chapitre	378
Chapitre 8 : Les mobilités externes, vers une nouvelle logique ?	380
Introduction	380
I. Les formes de la mobilité externe dans la <i>logique organisationnelle</i>	380
II. Passer d'une entreprise à une autre	398
III. Difficultés institutionnelles et obstacles à la mobilité.....	409
IV. Les indices de la normalisation de la mobilité	421
Conclusion du chapitre	430
Conclusion intermédiaire partie 2.....	432
Conclusion générale.....	437
Bibliographie générale.....	442

Sources en langues française et anglaise	442
Sources en langue japonaise	456
Articles de presse.....	465
Articles en ligne.....	466
Enquêtes statistiques, rapports et autres documents	468
Webographie	469
Annexes.....	471
Annexe I : Liste des principaux quotidiens d'information japonais	472
Annexe II : Liste des entretiens réalisés	477
Annexe III : Exemple d'entretien.....	482
Annexe IV : Glossaire	517
Annexe V : Cartes de visite	530
Index.....	531
Index des encadrés.....	531
Index des figures	532
Index des photographies.....	534
Index des tableaux	535
Table des matières	536
Résumé.....	546
Français	546
English.....	547

Remerciements

C'est d'abord à toutes les personnes rencontrées pendant mon enquête, et qui ont accepté d'y collaborer en me donnant un peu de leur temps, que s'adressent ces remerciements. S'il m'est impossible de toutes les nommer, je tiens à exprimer ma profonde gratitude à Inada Shinji, Ōno Hirohito, Takahashi Makiko, Tachino Junji et Sawamura Wataru pour avoir permis et facilité mon insertion à l'*Asahi Shimbun* et d'avoir toujours répondu à mes demandes. Rien n'aurait été possible sans la collaboration de toutes les personnes appartenant au monde de la presse japonaise et qui ont partagé avec moi leur quotidien et leur expérience. Je leur dois cette thèse est espère qu'ils y retrouveront leur univers décrit avec justesse.

Outre ma découverte du Japon, les enseignants du LCAO de l'université Paris Diderot, devenus par la suite mes premiers collègues, m'ont transmis les outils sans lesquels une telle recherche n'aurait pu être envisagée. Parmi eux, un grand merci à Yatabe Kazuhiko pour m'avoir fait découvrir la sociologie et pour m'avoir poussé à continuer mes recherches sur le journalisme japonais. Je remercie également Annick Horiuchi d'avoir accepté de croire en mes chances en me laissant m'inscrire à l'université il y a maintenant treize ans, malgré un dossier que les algorithmes ne laisseraient sans doute plus passer aujourd'hui.

Cette thèse s'est construite autour de nombreuses rencontres au sein de deux institutions. D'abord à l'EHESS, où ma formation en sociologie a véritablement commencé. Merci à Aleksandra Kobiljski et Sébastien Lechevalier pour leur soutien et leur bienveillance à mon égard et à Olivier Pilmis pour ses précieuses suggestions. Ensuite, à la faculté de recherche sur l'information de l'Université de Tokyo où j'ai bénéficié des meilleures conditions que l'on puisse donner à un doctorant. Merci à Hayashi Kaori pour m'avoir accueilli et accordé sa confiance pendant plus de trois ans.

Viennent bien sûr mes remerciements à mes collègues et amis rencontrés tout au long de ce périple et qui ont contribué, chacun à leur manière, à rendre possible ce travail par leurs commentaires, leurs relectures, leurs plaisanteries et plus encore, leur présence.

Je tiens à montrer ma gratitude à Paul Jobin qui a accepté de codiriger cette thèse et a toujours répondu à mes sollicitations. Ma plus profonde reconnaissance va à Florent Champy qui a accepté de me diriger, d'abord en master, puis en thèse. Merci pour ses conseils, ses recommandations, la franchise de ses critiques, pour ses encouragements permanents et surtout, pour son amitié.

Merci à Sahoko qui partage ma vie depuis sept ans et qui m'aura soutenu du début à la fin.

Merci enfin à mes parents pour avoir toujours cru en moi, et en particulier à ma mère qui a plus que contribué à ce travail. Je lui dédie cette thèse.

Notes préliminaires

Les mots d'origine japonaise utilisés dans la thèse sont systématiquement retranscrits selon le système Hepburn, sauf dans les cas de noms d'institutions où une transcription est couramment utilisée (par exemple, le mot japonais *shinbun* (journal) sera écrit *shimbun* lorsqu'il sera utilisé pour citer le nom d'une entreprise ou d'une publication). Les macrons seront utilisés pour marquer les voyelles longues, sauf dans le cas de mots ou de noms couramment utilisés en français (nous n'écrirons pas *Tōkyō*, mais *Tokyo*).

Les noms propres sont cités en respectant l'usage japonais selon lequel le nom de famille précède le nom personnel.

*« Ce sont les autres qui donnent du sens
à notre univers et il nous faut tout leur
soutien pour continuer à y croire ».*

Peter Berger,
Invitation à la sociologie

Introduction générale

En prenant pour objet d'étude les journalistes de la presse quotidienne japonaise, cette thèse s'intéresse à l'évolution des relations entre reporters et entreprises de presse. L'organisation du journalisme de presse au Japon se fait autour d'un élément central : l'entreprise de presse. Ce sont les entreprises qui s'occupent de la formation professionnelle et qui protègent les reporters de la concurrence, en les intégrant à leurs marchés du travail internes. Par l'intermédiaire de l'embauche, elles décident de qui sera journaliste puis organisent les carrières en protégeant l'emploi et en donnant un accès privilégié aux sources institutionnelles qui permettent l'exercice de l'activité. En retour, elles attendent des reporters un engagement fort et l'acceptation d'une appropriation de leur travail par l'entreprise. Tous ces éléments forment ce que l'on appelle la *logique organisationnelle* du journalisme japonais. Le premier objectif de cette thèse est de décrire les principaux traits de ce modèle original, tout en montrant comment subsistent des éléments relevant d'une logique professionnelle ou de métier.

Un deuxième objectif est d'analyser les conséquences de deux grands mouvements sur cette *logique organisationnelle*. Le premier, propre à l'industrie de la presse, concerne l'évolution du lectorat et les transformations éditoriales auxquelles procèdent les entreprises afin de répondre à cette évolution. Le vieillissement de la population et l'érosion du lectorat obligent les directions des rédactions à transformer certaines pratiques qui ont longtemps constitué des normes professionnelles communes¹. Le second mouvement concerne des transformations plus générales de la société et du monde du travail japonais. La crise économique que le pays a traversée depuis l'explosion de la bulle économique de la fin des années 1980 a débouché sur des transformations structurelles du rapport au travail et du rôle traditionnel joué par l'entreprise dans le compromis social hérité de l'après-guerre².

Notre propos est ainsi de décrire, de l'intérieur d'une entreprise, comment ces deux mouvements contribuent à un affaiblissement de la *logique organisationnelle* que les économistes ont décrit en termes plus généraux. Il s'agit de s'intéresser aux activités et aux carrières des reporters de cette entreprise, en adoptant une posture sociologique compréhensive

¹ Hayashi Kaori, « The Culture of the Print Newspaper: The Decline of the Japanese Mass Press », dans Fabienne Darling-Wolf (ed), *Routledge Handbook of Japanese Media*, London, Routledge, 2018, p. 259-273.

² Sébastien Lechevalier, *La grande transformation du capitalisme japonais, 1980-2010*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2011.

et en regardant comment ils vivent ces évolutions, s’y adaptent, et participent ainsi en retour de diverses façons aux évolutions du monde professionnel.

A. Modèle d’entreprise et journalisme au Japon

Un des intérêts de l’analyse du journalisme dans le cas japonais sera de montrer en quoi l’opposition classique entre professionnel et organisation a un pouvoir heuristique limité. En effet, on n’y trouve à première vue aucune institution relevant de l’organisation traditionnelle des professions ou des métiers. On ne trouve pas d’école professionnelle reconnue par les entreprises, pas de législation reconnaissant un statut particulier, aucun ordre ou organisation professionnelle dominant censé représenter l’intérêt des journalistes, et donc pas de carte de presse. Cependant, affirmer qu’il n’existe pas de profession journalistique au Japon serait adhérer à une définition entièrement fonctionnaliste qui n’est pas la nôtre³. Comme le suggère Luc Boltanski dans son analyse sur la catégorie des cadres, il faut « *prendre en compte les personnes se revendiquant de cette catégorie* »⁴. Tenter d’imposer une définition trop formelle serait vain. Les journalistes de presse en tant que groupe existent bel et bien et disposent d’une présence tout à fait claire au sein de la société japonaise.

Pris en tant qu’objet sociologique, les journalistes constituent un groupe dont il est souvent difficile de délimiter des frontières claires⁵. Cette thèse s’intéresse à un segment particulier du journalisme, celui des reporters de la presse écrite quotidienne généraliste. Le mot japonais utilisé pour les désigner est *shinbun kisha* – 新聞記者, littéralement, *reporter de presse*. En japonais, le mot « journaliste » se trouve aussi sous forme d’emprunt à la langue anglaise (*jānarisuto* – ジャーナリスト). Toutefois, il demeure très peu utilisé par les enquêtés qui lui préfèrent le mot *kisha*, plus proche de « reporter ». Pour cette raison, nous aurons plus systématiquement recours au mot « reporter » dans l’ensemble de ce travail.

Le cas des reporters de la presse magazine, de l’industrie télévisuelle ou des médias Internet sera évoqué afin de marquer les différences qui subsistent avec la presse écrite, mais sans constituer l’élément central de ce travail. Les reporters de la presse écrite quotidienne

³ G. B. Dealey and Stephen D. Reese et Jane Ballinger, « The Roots of a Sociology of News: Remembering Mr. Gates and Social Control in the Newsroom », *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 2001, vol. 78, n° 4, p. 641-658.

⁴ Luc Boltanski, *Les Cadres : la formation d’un groupe social*, Les Édition de minuit., Paris, 1982, p 48.

⁵ Denis Ruellan, *Le professionnalisme du flou : identité et savoir-faire des journalistes français*, Grenoble, France, Presses universitaires de Grenoble, 1993.

constituent le cœur du groupe social. S'ils ne bénéficient pas obligatoirement des salaires les plus élevés (comme nous le verrons, les salaires des reporters travaillant pour les grandes chaînes de télévision sont souvent supérieurs), ils constituent le segment professionnel principal du point de vue des effectifs et le prestige de leur journal leur procure une solide légitimité.

Parmi les spécificités qu'il nous faut d'emblée signaler, la presse écrite quotidienne a pour particularité d'avoir un recours jusqu'à présent très limité aux pigistes. En 2017, sur l'ensemble des salariés travaillant pour l'industrie de la presse, la part de travailleurs non-réguliers représentait 14,2% de l'ensemble des effectifs⁶. S'il n'est pas complètement à exclure que subsistent des catégories plus difficilement visibles par l'intermédiaire des statistiques disponibles, il est nécessaire de garder à l'esprit qu'aujourd'hui encore, être reporter dans la presse écrite japonaise signifie être salarié régulier (*seikishain* - 正社員), donc employé à temps plein sans limite de durée de contrat⁷, pour une entreprise ou une agence de presse.

Contrairement à ce qui est observé dans les rédactions américaines ou françaises depuis une quinzaine d'année⁸, les effectifs totaux des reporters de presse ont peu fluctué depuis la crise financière de 2008⁹. En 2017, 19 327 personnes étaient comptabilisées comme étant reporters dans la presse écrite quotidienne, soit environ 1% de plus qu'en 2007. À titre de comparaison, les rédactions américaines ont perdu plus de 45% de leurs effectifs au cours de la même période¹⁰. Concernant la faillite d'entreprises de presse, les quotidiens japonais ayant fermé à la suite de la baisse des revenus publicitaires consécutive de la crise de 2008 sont des quotidiens locaux tirant à l'échelle de villes moyennes¹¹. Comparativement, ces faillites n'ont pas débouché sur des licenciements massifs de reporters en raison du nombre très restreint de reporters qui y travaillaient. En revanche, le fait que ces faillites aient systématiquement eu lieu dans des préfectures connaissant de forts problèmes de pertes de population est considéré par certains responsables du secteur comme les prémices d'une crise à venir¹².

⁶ D'après les statistiques de l'Association des éditeurs de presse japonais (*Nihon Shinbun Kyōkai*)

⁷ Kurumi Sugita, « Les catégories d'emploi dans la société japonaise », *Travail et Emploi*, 2006, n° 108, p. 19-32.

⁸ La crise financière qui débute aux USA en 2008 est généralement considérée comme le point de départ d'un nouveau déclin de la presse écrite traditionnelle (voir Julia Cagé, Nicolas Hervé et Marie-Luce Viaud, *L'information à tout prix*, Bry-sur-Marne, France, INA, 2017).

⁹ *Ibid.* p. 14.

¹⁰ D'après l'ASNE *annual employment census*.

¹¹ Les quotidiens concernés sont l'*Okayama Nichi Nichi Shimbun* dans la ville d'Okayama (2011), le *Kōshoku Shimbun* à Nagano (2011), le *Nikkan Shimminpō* dans la ville de Tokorozawa (2012), le *Fujisato Shimbun* à Akita (2012), le *Shinshū Nippō* dans la ville de Iida (2013), le *Ōdate Shimbun* également à Akita (2015), l'*Engaru Shimbun* à Hokkaidō (2015), le *Yamatahama Shimbun* à Hehime (2015) et le *Jōyō Shimbun* à Ibaraki (2017).

¹² Hatao Kazutomo (畑尾一知), *Shinbunsha hōkai* 新聞社崩壊 (L'effondrement des entreprises de presse), Tokyo, Shinchōsha, 2018.

1) Une logique organisationnelle structurante

Dans la majorité des cas, les carrières se font au sein du marché du travail interne des organisations, selon le modèle des carrières dans une grande entreprise identifié par Doeringer et Piore¹³ et typique du *second capitalisme* de Boltanski et Chiapello¹⁴. Le modèle relève donc davantage de la grande administration ou de la grande entreprise que d'un marché ouvert où de multiples employeurs seraient présents. Sur le marché interne de l'entreprise, la mobilité géographique est forte et les carrières sont marquées par une spécialisation limitée, dans l'objectif d'avoir des reporters avant tout généralistes. On est là en présence d'une des spécificités du modèle japonais de la « firme J » théorisé par Masahiko Aoki à partir de l'étude de Toyota¹⁵. La spécialisation sur le long terme ne concerne que certains d'entre eux. C'est également la hiérarchie qui décide d'éventuelles « sorties du journalisme » en transférant ses salariés dans d'autres départements de l'entreprise. Ces dernières ne débouchent pas sur un licenciement mais sur un repositionnement interne dans un autre département de l'entreprise. Les secondes parties de carrières et l'accès à des positions d'encadrement signifient pour beaucoup de salariés de la presse la fin de leur carrière en tant que reporter. Les « sorties du journalisme » peuvent intervenir beaucoup plus tôt si l'entreprise ou le salarié lui-même décide que cette activité ne lui convient pas. La promotion interne se fait principalement sur la base de l'ancienneté et l'accès aux fonctions clés est fortement corrélé au nombre d'années d'expérience.

Les personnes bien informées sur le système d'emploi japonais reconnaîtront que la plupart de ces caractéristiques ne sont pas propres au cas des salariés de la presse mais se retrouvent très souvent dans le modèle de gestion des ressources humaines des grandes entreprises japonaises. La relation d'emploi sur le long terme (*chōki koyō* – 長期雇用), les promotions graduelles en fonction du nombre d'années passées dans l'entreprise (*nenkō joretsu* – 年功序列), le syndicat d'entreprise (*kigyōbetsu kumiai* - 企業別組合), la formation internes et permanente des employés en sont les caractéristiques les plus représentatives et forment

¹³ Peter B. Doeringer et Michael J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 1 édition., Armonk, N.Y., Routledge, 1971.

¹⁴ Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Paris, France, Gallimard, 1999, p. 57.

¹⁵ Masahiko Aoki, *Économie japonaise : information, motivations et marchandage*, Paris, France, Economica, 1991.

ensemble la cohérence du style japonais en matière de ressources humaines¹⁶. Si on reprend la typologie des activités économiques d'Eliot Freidson, on voit que beaucoup de caractéristiques de l'organisation du travail et de carrières relèvent davantage d'une logique bureaucratique que d'une logique professionnelle¹⁷.

La place que tient l'entreprise dans le journalisme de presse japonais ne s'arrête pas aux relations professionnelles, et c'est bien tout l'intérêt de l'analyse. Elle a des conséquences dans d'autres domaines qui relèvent plus spécifiquement du travail journalistique : la question de l'auctorialité et la question du rapport aux sources. En effet, la production des articles de presse publiés dans les pages des journaux s'opère sur la base d'un anonymat de principe des reporters rédacteurs. De plus, dans la division du travail éditorial, le reporter ne dispose pas officiellement du dernier mot sur le contenu d'un article dont il est le premier rédacteur. En réalité, l'anonymat est une réponse à la dimension collective de l'activité qui rend délicate l'introduction du nom individuel de chaque reporter. Outre la question de la division du travail, l'organisation des carrières au sein du marché interne des rédactions limite la nécessité pour les reporters d'entretenir un « capital réputationnel » qui dépasse les frontières de leurs organisations¹⁸.

Concernant le rapport aux sources, l'accès aux principales institutions publiques et économiques du pays dépend lui aussi pour beaucoup de la position de salarié du reporter. L'accès aux associations de reporters chargées de couvrir les sources officielles, les *clubs de presse* (*kisha kurabu* – 記者クラブ) se fait par l'attribution d'un poste par la hiérarchie des entreprises. Une décision de mobilité interne dans l'organisation et la fin d'un rattachement à un *club* signifie la fin de l'accès privilégié aux sources de l'institution couverte jusqu'à présent.

Un dernier élément est à prendre en compte pour saisir dans son entier les liens particuliers qui unissent les reporters de presse japonais à leur entreprise : le niveau d'engagement au travail requis dans la presse. En échange d'une protection efficace contre la concurrence grâce aux carrières sur le marché interne et à un certain nombre d'autres avantages, les entreprises japonaises demandent à leurs salariés un engagement total dans le travail. Cet engagement total est généralement caractérisé par des horaires de travail longs¹⁹. On retrouve cette spécificité dans la presse écrite, mais à laquelle il faut ajouter les contraintes temporelles spécifiques du

¹⁶ Koike Kazuo, « Le développement professionnel des « cols blancs » diplômés d'université », *Sociologie du travail*, traduit par Hiroatsu Nohara, 1991, vol. 33, n° 1, p. 63-82.

¹⁷ Eliot Freidson, *Professionalism, the Third Logic: On The Practice Of Knowledge*, 2nd ed., Chicago, University of Chicago Press, 2001, p.61-82.

¹⁸ Pierre-Michel Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur : métamorphoses du capitalisme*, Paris, France, La République des idées : Seuil, 2002, p. 51.

¹⁹ Imai Jun, *The transformation of Japanese employment relations : reform without labor*, Palgrave Macmillan, 2011.

travail journalistique et les nombreuses mobilités géographiques liées à l'organisation des réseaux d'information locaux. Ainsi, l'accès aux positions hiérarchiquement importantes ou à une spécialisation désirée passe par une part de sacrifices au travail qui s'observent à travers l'analyse des parcours de reporters. Ces parcours sont ponctués de nombreuses mobilités géographiques, d'horaires longs et contraignants en raison des spécificités du travail. Accepter cet engagement corps et âme constitue un des critères pour se voir considéré comme un « bon reporter ». En outre, cette logique a pendant longtemps limité l'accès des femmes à la plupart des postes des rédactions.

Dans leur ensemble, ces caractéristiques sont cohérentes et composent ce que nous appelons la *logique organisationnelle* du journalisme de presse japonais. Par *logique organisationnelle*, on désigne *l'ensemble des institutions (marché interne, formation, anonymat des reporters, accès aux sources, culture professionnelle et engagement total au travail) qui viennent structurer l'activité de reporter autour de l'entreprise*. Ces institutions constituent des conventions, c'est à dire, des normes et des principes parfois formels, parfois implicites, mais qui sont partagés par l'ensemble des membres du « monde social »²⁰ des reporters de presse et qui rendent possible l'organisation du travail. Un monde social correspond à un réseau d'acteurs collaborant dans la résolution d'objectifs spécifiques²¹. En l'occurrence, produire un journal et les informations qu'il contient. En reprenant le concept de monde social de Becker, on entend que les reporters ne sont pas les seuls concernés, mais également d'autres proches collaborateurs : les autres employés des organisations, y compris ceux n'occupant pas directement de positions en lien avec les activités éditoriales, les sources des reporters ou encore la famille de ces derniers.

La *logique organisationnelle* constitue l'élément explicatif principal de la grande stabilité de cette activité au regard de la situation à l'étranger. Par stabilité, on entend une faible mobilité externe, une homogénéité des profils dans le temps, la faible fluctuation des effectifs dans les rédactions et la quasi-absence de « chômage des reporters ». Définie ainsi, notre recherche s'inscrit dans la tradition interactionniste de la compréhension du monde social. Le parti pris de cette tradition de recherche, telle que la décrit Anselm Strauss, est que « *ce n'est pas l'immutabilité qui va de soi, c'est le changement* »²². La *logique organisationnelle* permet de

²⁰ Howard S. Becker, *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion, 2010.

²¹ Howard S. Becker, « Mondes de l'art et types sociaux », *Sociologie du travail*, 1983, vol. 25, n° 4, p. 404-417.

²² Anselm L. Strauss, *Miroirs et masques : une introduction à l'interactionnisme*, France, Métailié, 1992. p. 46.

comprendre comment s'est stabilisée une des nombreuses activités de la division du travail sociale dans une société donnée à un moment donné. Le changement allant de soi, il n'en a pas toujours été ainsi et rien ne permet d'affirmer que les choses seront toujours organisées de cette manière. Ainsi, le deuxième enjeu de la thèse est précisément de s'intéresser à ce qui contribue depuis quelques années à modifier cette logique structurant le journalisme de presse autour de l'entreprise.

2) *Le lent déclin de la presse papier*

La situation des reporters de presse est depuis une vingtaine d'années modifiée par deux mouvements. Le premier est endogène et concerne les transformations de la structure du lectorat et la diminution générale des revenus des entreprises.

La presse japonaise est l'une des plus puissantes au monde d'un point de vue statistique, en matière de tirages, comme en matière de diffusions dans la population, d'effectifs des rédactions ou d'infrastructures de distribution, et ce, malgré une influence limitée en dehors des frontières de l'archipel²³. En 2016, sur les dix plus grands quotidiens mondiaux en matière de tirages, quatre étaient japonais²⁴. Le total de numéros diffusés dans l'ensemble de l'archipel s'élève à quarante-cinq millions, devant les quarante millions écoulés aux États-Unis ou les seize millions d'exemplaires écoulés en Allemagne²⁵. La presse nationale représente à elle seule plus de 50% de la diffusion totale des journaux quotidiens²⁶.

Les journaux japonais sont très largement vendus par abonnement mensuel (95%). Malgré la présence de nombreux kiosques dans les gares et une distribution également assurée par une multitude de supérettes (les *convenience stores* ouverts 24 heures sur 24), la vente au numéro en kiosque est marginale, de même que l'envoi postal très répandu en France et au Royaume-Uni²⁷. Comme en Allemagne où l'abonnement est aussi un pilier de la presse quotidienne, ce système offre l'avantage de la régularité des ventes puisque les lecteurs n'arrêtent que très

²³ Yoshimi Shun.ya (吉見俊哉) et Mizukoshi Shin (水越伸), *Media ron* メディア論 (Théories des médias), Tokyo, Hōsōdaigaku kyōiku shinkō kai, 2001. p. 72.

²⁴ La première place mondiale revient au *Yomiuri Shimbun* avec 9 millions d'exemplaires par jour. L'*Asahi Shimbun* avec 6,5 millions est le deuxième, puis viennent le *Mainichi Shimbun* à la sixième place avec 3 millions, et le quotidien économique *Nihon Keizai Shimbun* à la dixième place avec 2,7 millions d'exemplaires vendus par jour. Ces chiffres ne concernent que les éditions du matin (d'après le *World Press Trends report* de 2016 publié par la *World Association of Newspapers and New Publishers*).

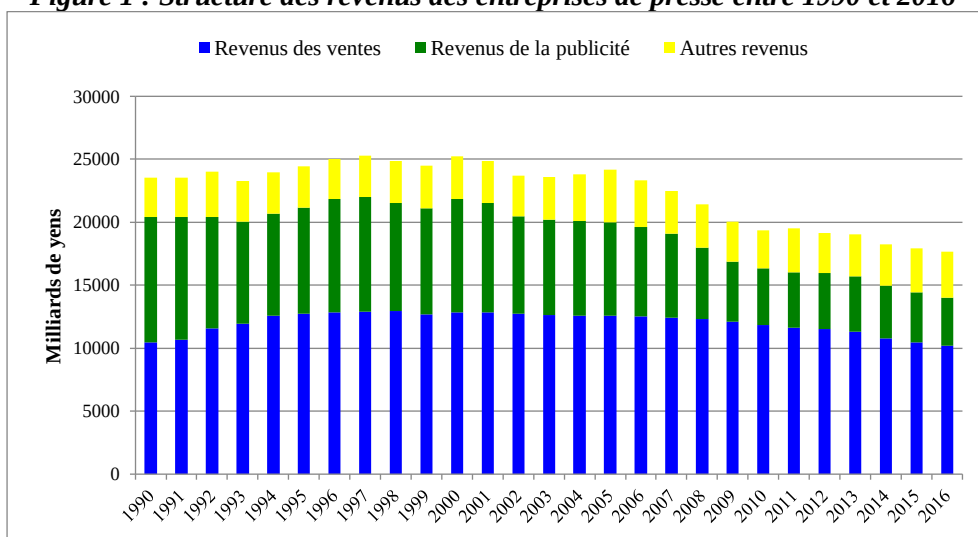
²⁵ En France en 2015, la diffusion totale pour la presse quotidienne s'élève à six-millions par jour.

²⁶ En France, la diffusion totale de la presse quotidienne en 2017 était de 5 306 767 numéros par jour. Les tirages de la PQN représentaient 24,3% du total contre 75,7% pour la PQR (d'après les données de l'*Alliance pour les chiffres de la presse et des médias*).

²⁷ La part d'abonnements a même augmenté de 2% entre 2004 et 2014 (*Nihon Shinbun Nenkan* 2016).

rarement leur abonnement une fois la souscription effectuée²⁸. La grosse majorité des lecteurs de la presse déclare ainsi être abonné depuis plus de quinze ans²⁹. Ce système est soutenu par un réseau de diffusion des journaux extrêmement développé, appelé *senbaiten* - 専売店. Ce sont des magasins franchisés que l'on trouve à l'échelle nationale pour la presse nationale ou à l'échelle d'une région pour la presse locale³⁰. Il y a au total 17 609 magasins au sein desquels travaillent plus de trois-cent-quarante mille employés chargés de délivrer quotidiennement le journal³¹. Autre particularité, les *senbaiten* sont aussi chargés de gérer les abonnements, une tâche généralement confiée à l'éditeur (modèle allemand) ou au point de vente (modèle britannique). Cette diffusion indépendante influence directement la structure des revenus de la presse. Le taux d'abonnements élevé et la régularité de la diffusion contribuent à donner aux recettes tirées des ventes papier une place prépondérante dans la balance des revenus des entreprises comme le montre le graphique ci-dessous :

Figure 1 : Structure des revenus des entreprises de presse entre 1990 et 2016³²



²⁸ Fabienne Darling-Wolf (ed.), *Routledge handbook of Japanese media*, London ; New York, Routledge, 2018, 452 p. (voir introduction, emplacement 452 sur la version Kindle).

²⁹ Hashimoto Yoshiaki (橋元良明), *Media to nihonjin – kawariyuku nichijō* メディアと日本人 - 変わりゆく日常 (Les japonais et les médias, un quotidien en train de changer), Tokyo, Iwanami shoten, 2011. P. 63-70.

³⁰ En France, c'est traditionnellement la poste qui s'occupe de la diffusion de la presse par abonnement. Les coûts avantageux de portage participent à ce qu'on appelle les aides *indirectes* (Charon, 2006).

³¹ À titre d'anecdote, le nombre total de *convenience stores* n'a dépassé le nombre total de *senbaiten* qu'en 1994.

³² Données compilées à partir des chiffres fournis annuellement par l'Association des Éditeurs de presse japonais (*Nihon Shinbun Kyōkai* 1990-2016). La catégorie « autres revenus » représente les revenus issus des activités d'édition de livres, d'impression pour des entreprises extérieures et toutes les autres activités en dehors de la vente de journaux).

Les recettes des entreprises de presse ont continué d'augmenter jusqu'en 2000 avant d'entamer un déclin général. Les ventes papiers représentent presque 57,3% des revenus totaux contre 21,5% pour les recettes tirées de la publicité en 2016³³. À titre de comparaison, la vente des journaux papier représente aujourd'hui moins de 30% des revenus de la presse aux États-Unis, contre 73 % pour les recettes publicitaires. La France est un cas plus complexe car les entreprises de presse françaises bénéficient d'un certain nombre d'aides publiques venant compléter la structure de leurs revenus³⁴.

Depuis 1990, on constate que les revenus tirés de la vente papier demeurent assez stables alors que ceux de la publicité n'ont cessé de diminuer depuis la fin des années 1990. Ce constat peut surprendre lorsque l'on sait que le pic de diffusion totale de la presse a été atteint en 1997 et que le tirage total n'a fait que diminuer depuis les vingt dernières années. En réalité, l'équilibre a pu être maintenu grâce à une augmentation progressive du prix des abonnements, limitant ainsi les effets de la diminution du nombre d'abonnés. La baisse des revenus totaux s'explique donc bien plus par la diminution des recettes publicitaires depuis le milieu des années 2000, ces dernières ayant diminué de moitié au cours des quinze dernières années³⁵. La place du papier assure toujours à la presse des revenus conséquents, mais augmente la dépendance des entreprises à ce format de diffusion³⁶.

Outre la diminution des revenus, la principale source d'inquiétude de l'industrie de la presse concerne le vieillissement prononcé du lectorat. Le lectorat de presse est majoritairement âgé. À partir des données disponibles sur le sujet, les constats sont alarmants³⁷.

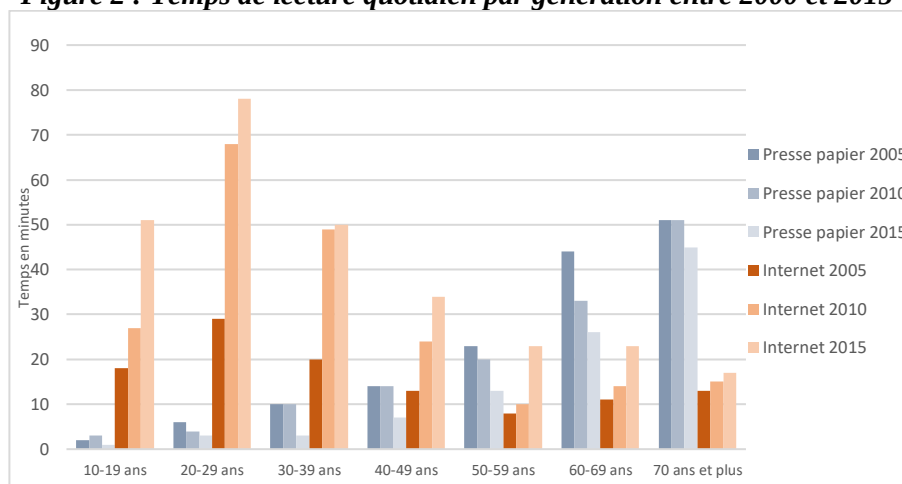
³³ Le reste des revenus provient des autres activités commerciales des entreprises de presse.

³⁴ Patrick Le Floch et Nathalie Sonnac, *Économie de la presse à l'ère numérique*, 3e édition., Paris, La Découverte, 2013, p. 67-75.

³⁵ Les données sur les revenus publicitaires de la presse ne tiennent malheureusement pas compte des revenus tirés de la distribution de prospectus publicitaires dans les pages des journaux au moment de leur distribution (*chirashi* – チラシ). Ces prospectus sont insérés dans les journaux juste avant le portage par les employés des bureaux de distribution (Anthony S. Rausch, *Japan's Local Newspapers: Chihoshi and Revitalization Journalism*, Routledge., s.l., 2017, emp. 449 sur Kindle.).

³⁶ Hatao Kazumoto, *Shinbunsha hōkai*, op. cit. p. 25-31

³⁷ De nombreuses enquêtes sont menées directement par les entreprises de presse afin d'avoir une image précise de la composition de leur lectorat. Toutefois les résultats ne sont généralement pas publiés.

Figure 2 : Temps de lecture quotidien par génération entre 2000 et 2015³⁸

On voit de manière très claire la différence d'utilisation en fonction des générations. La lecture du journal papier est très peu présente chez les jeunes, et on constate même un déclin chez les plus de 60 ans. Les problèmes posés par la naissance de ce fossé générationnel sont d'autant plus importants qu'il est couramment admis par les journalistes eux-mêmes qu'une personne n'ayant pas pris une habitude de lecture du journal à vingt ans, ne la prendra probablement pas plus tard. Le vieillissement de la tranche d'âge qui constitue la plus grande partie du lectorat de la presse japonaise, donnera lieu à une forte diminution du taux de lecteurs abonnés au cours des quinze ou vingt prochaines années, à l'instar de la situation de la presse française du début des années 2000³⁹. La jeune génération, qui n'a pas perpétué les pratiques de lecture de ses aînés, ne jouera probablement pas un rôle de régénérateur pour les entreprises qui vont voir disparaître une part significative de leurs revenus. On peut déjà observer une tendance à la diminution du nombre d'abonnements pour les principaux quotidiens du pays au cours des trois dernières années.

Pour l'instant, l'offre numérique de la presse écrite ne semblent pas constituer une alternative au papier. Si certains journaux, tel le quotidien économique *Nihon Keizai Shimbun*, essaient de tirer leur épingle du jeu en développant des abonnements numériques payants, ces abonnements sont encore très loin d'atteindre les chiffres des tirages papier. Les prix des abonnements sont par exemple très proches des abonnements papiers⁴⁰. D'après un rapport du

³⁸ Ministry of Internal Affairs and Communications (Statistics Bureau), *Survey on information behavior and time use of information and communication media* (情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査報告書).

³⁹ Patrick Le Floch, « La fin d'un modèle ? », *Revue Projet*, 2006, n° 290, p. 53-60.

⁴⁰ Le prix des abonnements se situent généralement entre 2500 et 4000 yens par mois (entre 20 et 35 euros) en 2018.

Reuters Institute, seul 12% des lecteurs japonais se déclarent prêts à payer pour des informations en ligne⁴¹.

On peut donc résumer la situation de la manière suivante : la stabilité de l'industrie de la presse japonaise trouve son origine dans la force des ventes papier dont le déclin reste jusqu'à présent limité. Cependant, le lectorat âgé, l'absence de renouvellement générationnel et le peu d'initiative prises concernant une transition vers un modèle économique donnant plus de poids au digital met l'ensemble de l'industrie dans une situation d'incertitude forte⁴².

3) *Les évolutions du marché du travail japonais depuis les années 1990*

Le deuxième grand mouvement qu'il nous faut prendre en compte concerne les transformations du marché du travail japonais depuis les années 1990. Ces changements ne sont pas propres à la presse mais ont une influence sur le recrutement des reporters, leurs profils et leur parcours individuel⁴³.

Depuis l'explosion de la bulle spéculative de la fin des années 1980, l'économie japonaise a perdu la vivacité qu'elle avait entretenue depuis la fin des années 1950. À partir des années 1990, elle se caractérise par une croissance économique faible ponctuée de périodes de récession. Sur le plan de l'emploi, le compromis social d'après-guerre s'est fait, entre autres, sur la base de la relation à long terme entre l'entreprise et son salarié sous la forme d'un contrat implicite *gagnant-gagnant* que l'on peut résumer par une grande sécurité d'emploi contre un engagement total du salarié pour son entreprise⁴⁴. Les périodes 1997-2002 et 2008-2012 correspondent à des moments de crises avec de lourdes conséquences sur le recrutement des entreprises et les chiffres du chômage. Au Japon, les chiffres du chômage sont structurellement faibles. Les pics observés au cours des deux périodes de crises aigües pour 1997-2002 et 2008-2012 n'ont jamais dépassés plus de 5,5%. En revanche, les effets des crises économiques sur la segmentation du marché du travail entre emplois stables et emplois précaires constituent des points d'analyse plus pertinents. En effet, c'est à travers les différences de statut des emplois que l'on distingue des disparités sur les salaires, la formation professionnelle et les opportunités

⁴¹ *Digital News Report 2016*, Reuters Institute, http://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/research/files/Digital%2520News%2520Report%25202016.pdf?utm_medium=referral&utm_source=digitalnewsreport.org.

⁴² Mikko Villi et Kaori Hayashi, « “The Mission is to Keep this Industry Intact” », *Journalism Studies*, 2017, vol. 18, n° 8, p. 960-977.

⁴³ Dans ce résumé, on se limitera à la présentation les caractéristiques dont la prise en compte est nécessaire pour mieux comprendre le cas plus spécifique de la presse.

⁴⁴ Bernard Thomann, *Le salarié et l'entreprise dans le Japon contemporain : Formes, genèse et mutations d'une relation de dépendance*, Paris, Les Indes savantes, 2008.

carrières. Certaines grandes entreprises ont procédé à des licenciements massifs en ayant recours principalement à des plans de départs volontaires pour les salariés réguliers. Une autre réaction a été de fortement limiter l'embauche groupée de jeunes diplômés de l'université (*ikkatsu shinsotsu saiyō* / 一括新卒採用) au cours de cette période.

L'un des effets les plus commentés de la crise des années 1990 est le fort développement du nombre de travailleurs non-réguliers. Cette catégorie d'emploi regroupe des profils en réalité très divers. Il peut s'agir d'emplois à temps partiel, d'emplois à contrat limité dans le temps, de jobs étudiants ou de travail intérimaire. Leur point commun est de ne pas appartenir à la catégorie des emplois à temps plein sans durée dans le temps et avec possibilité de progression de carrière dans l'entreprise que nous avons vue plus haut⁴⁵. Cette généralisation de l'emploi précaire accompagne les phénomènes de tertiarisation de l'économie et de repli du secteur industriel. Alors que l'emploi non-régulier représentait 16,4% des emplois totaux en 1985, sa part a plus que doublé pour atteindre 37,3% en 2017⁴⁶. La précarisation de l'emploi ne touche pas toute la population de la même façon. En raison des pratiques de recrutement des entreprises en périodes de difficultés, les jeunes ont été particulièrement touchés au cours des années qui ont suivi la crise⁴⁷. Plus récemment, les travailleurs de plus de 45 ans qui représentent 55% des travailleurs précaires aujourd'hui. Les femmes sont, elles aussi, particulièrement touchées puisqu'elles représentent près de 58,6% des emplois précaires en 2016⁴⁸.

Depuis les années 2010, le phénomène de vieillissement de la population a pris de l'ampleur et mine la reprise économique amorcée à partir de 2012. Il a notamment des conséquences sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises. Une récente enquête menée conjointement par la Banque du Japon et le ministère de la Santé et du Travail révèle ainsi que la demande en 2017 était au même niveau qu'en 1992, soit une année après « l'explosion » de la bulle financière, sachant que la période allant de 1988 à 1992 correspond au pic de demandes le plus important des trente dernières années⁴⁹. La population jeune ne suffit plus à satisfaire les besoins des entreprises, ce qui vient accroître la compétition entre elles, notamment pour les embauches des jeunes diplômés de l'université. Ces jeunes diplômés, actuellement très courtisés, étaient

⁴⁵ K. Sugita, « Les catégories d'emploi dans la société japonaise », art cit.

⁴⁶ D'après une enquête récente du Ministère de la Santé et du travail.

⁴⁷ Yuji Genda, Ayako Kondo et Souichi Ohta, « Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States », *Journal of Human Resources*, 2010, vol. 45, n° 1, p. 157-196.

⁴⁸ D'après l'*Enquête basique sur les conditions de vie de la population* (国民生活基本調査) du Ministère de affaires générales (総務省) de juin 2017.

⁴⁹ Bank Of Japan & Ministry of Health, Labour and Welfare, *Business Short-Term Economic Sentiment Survey* (企業短期経済観測調査).

pourtant les premières victimes des périodes de récession de l'économie des années 1990 et de la fin des années 2000.

Une autre évolution importante au cours de cette période concerne la féminisation du marché du travail. Depuis la fin des années 1950, la place des femmes dans la population active a régulièrement diminué et la population masculine a constitué la majorité des rangs de la société salariale d'après-guerre. La division sexuelle du travail qui s'installe alors entre les hommes salariés et les femmes au foyer est la contrepartie de la relation d'emploi sur le long terme des hommes⁵⁰. La tendance s'inverse à partir du milieu des années 1980 avec le tournant de la *loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi* (男女雇用均等法) en 1985. La part de femme dans la population active est passée de 53,1% en 1986 à 66% en 2016⁵¹. Cette augmentation à partir des années 1990 va aussi de pair avec l'augmentation du travail précaire. Aujourd'hui encore, la grande majorité des emplois à temps partiel (*pāto taimu job* / パートタイムジョブ) est occupée par des femmes. Toutefois, on assiste depuis la dernière décennie à une atténuation du phénomène de la *courbe en M*, qui représente la participation des femmes sur le marché du travail, soit un début de carrière semblable à celui des hommes puis une sortie du travail au premier enfant (le creux du M), avant un retour après le sevrage des enfants autour de la quarantaine. Les femmes occupent également majoritairement les emplois à temps partiel. Le caractère dual du marché du travail japonais est souvent mis en cause pour expliquer la présence de disparités aussi importantes. En effet, alors que les emplois de salariés réguliers sont très majoritairement occupés par des hommes, 55,8% des femmes travaillaient avec un statut d'emploi non-régulier en 2016⁵². En effet, alors que les emplois de salariés réguliers sont très majoritairement occupés par des hommes, 55,8% des femmes travaillaient avec un statut d'emploi non-régulier en 2016⁵³. L'assignation des femmes au travail domestique y est donc encore forte. Une récente enquête du centre de recherche interne du Groupe d'assurance Dai-ichi Life relevait qu'une femme sur cinq quittait son travail à l'arrivée de son premier enfant en 2017⁵⁴.

⁵⁰ Bernard Thomann, « Les conditions historiques de la naissance et de la reproduction de l'« emploi à vie » comme archétype de l'emploi masculin au Japon », *Le Mouvement Social*, 2005, no 210, n° 1, p. 11-28.

⁵¹ Gender Equality Bureau Cabinet Office (内閣府男女共同参加局), Livre Blanc pour l'égalité des genres (平成29年版男女共同参画白書), s.l., 2017.

⁵² Ministry of Health, Labour and Welfare, Comprehensive Survey of Living Conditions (国民生活基礎調査).

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Lien en japonais : <http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/ldi/2018/news1808.pdf>

Un dernier élément qu'il nous faut évoquer concerne les transformations survenues dans l'organisation des entreprises japonaises. Les années 1990 voient se développer de nouveaux outils managériaux d'influence néolibérale en matière de salaire. La promotion, auparavant basée sur l'ancienneté des salariés et le nombre d'années passées dans l'entreprise, a peu à peu été remplacée par un système de rémunération basé sur les résultats individuels et à courts termes des salariés, en particulier dans les grandes entreprises de plus de 1000 salariés. De nombreuses entreprises de presse vont adopter ce système entre la fin des années 1990 et le début des années 2000⁵⁵.

Ces explications portant sur ces deux mouvements endogènes et exogènes sont des éléments essentiels pour comprendre le contexte dans lequel se déroule notre analyse. Ils ont été brièvement présentés mais seront détaillés dans les différents chapitres de la thèse, en fonction de leurs effets sur l'organisation du journalisme de presse.

B. Problématique générale et ancrage théorique de la thèse

La description de ces deux grands mouvements conduit à poser un certain nombre de questions concernant la politique des entreprises, la division du travail et les carrières dans le journalisme de presse japonais. Quelles sont les conséquences des transformations du marché du travail en général sur les politiques de recrutement ? De même, quelles sont les conséquences de la diminution et du vieillissement du lectorat sur les politiques des entreprises ? Ces dernières n'adoptent-elles pas de nouvelles pratiques éditoriales pour répondre aux défis qui se présentent à elles ? Et si oui, comment ces pratiques influent-elles sur la logique collective de travail ? Les attentes de l'entreprise à l'égard des reporters ne sont-elles pas modifiées ? Comment les reporters déjà en poste s'adaptent-ils à ces évolutions ? Le modèle des carrières internes en est-il modifié ?

L'hypothèse que nous défendons est que les réponses à toutes ces questions dessinent un affaiblissement progressif de la *logique organisationnelle* structurante du monde japonais de la presse écrite. Nous l'observerons tout au long de ce travail en focalisant notre regard sur les thèmes suivants : le déroulement des carrières dans les marchés du travail interne des rédactions, dans les caractéristiques de la culture professionnelle et de l'engagement au travail des reporters salariés, dans l'introduction de pratiques comme la signature des journalistes ou encore dans

⁵⁵ Genda Yūji (玄田有史), *Shigoto no naka no aimai na fuan : yureru jakunen no genzai* 仕事のなかの曖昧な不安 : 揺れる若年の現在 (Une drôle d'inquiétude dans le travail : le présent d'une jeunesse qui vacille), Chōōkōron shinsha, 2005.

les démarches de mobilités externes. Chacun de ces thèmes sera l'occasion de voir l'évolution et les remises en cause des conventions qui faisaient la cohérence de la *logique organisationnelle* aussi bien dans la division du travail que dans la construction des identités. Nous essaierons de faire ressortir les indices qui permettent de distinguer l'émergence d'une logique nouvelle dans laquelle l'entreprise de presse, sans disparaître, joue un rôle moins central du point de vue des carrières des reporters.

Au-delà des frontières de son objet, les grandes questions auxquelles tente de répondre cette thèse ne visent pas seulement à mieux comprendre ce qui change dans le travail et la carrière des reporters de presse japonais. S'ils sont reporters, ce sont aussi des travailleurs, salariés d'entreprises, pour qui les conditions et l'environnement de travail ont considérablement changé depuis la période de stabilité relative de l'après-guerre. Comme tous les autres travailleurs, et peut-être d'une manière plus aiguë encore en raison de leur rôle d'observateurs et de commentateurs des transformations de la société, les reporters ressentent et subissent la précarisation de leur statut⁵⁶, la dégradation ou l'affaiblissement des conditions de travail⁵⁷, à rebours dans le cas qui nous intéresse, de la sécurité apportée par la grande organisation typique du capitalisme industriel qui caractérise la société japonaise de l'après-guerre⁵⁸. En outre, l'élévation perpétuelle du niveau d'incertitude concernant le futur de leur activité constitue un thème que les reporters couvrent avec un grand intérêt. En effet, comme bien d'autres activités, le journalisme subit de plein fouet les effets de l'innovation technologique et les progrès en matière d'intelligence artificielle⁵⁹. Que celle-ci soit physiquement observable ou pas, elle est présente dans beaucoup de têtes et largement discutée, à la manière d'un spectre qui viendrait hanter les personnes qui ont jusqu'à aujourd'hui bénéficié d'une surprenante stabilité⁶⁰.

Par ailleurs, s'il s'agit certes d'une activité particulière, le pays étudié est aussi un élément dont on a déjà commencé à énoncer les spécificités. Jadis, le Japon était regardé par les chercheurs en sciences sociales comme un cas de succès économiques à la fois fascinant et inquiétant, et dont il fallait comprendre la fulgurante et imprévisible ascension⁶¹. La situation que connaît le pays depuis la fin de son âge d'or avec l'explosion de la bulle spéculative en

⁵⁶ Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, 1999.

⁵⁷ Philippe Askenazy, *Les désordres du travail : enquête sur le nouveau productivisme*, Édition du Seuil., Paris, France, 2004.

⁵⁸ S. Lechevalier, *La grande transformation du capitalisme japonais*, op. cit.

⁵⁹ Karin Wahl-Jorgensen et al., « The Future of Journalism », *Journalism Studies*, 2016, vol. 17, n° 7, p. 801-807.

⁶⁰ Inoue Naoki (井上直樹), « AI aruiha robotto kisha no kanōsei AI, あるいはロボット記者の可能性 (Les possibilités de l'intelligence artificielle ou des robots reporters) », *Shinbun Gijutsu*, 2017, vol. 61, n° 1, p. 5-8.

⁶¹ Peter Ludwig Berger, *Invitation à la sociologie*, Paris, La Découverte, 2014, (voir la postface de 1992).

1991 est observée avec tout autant d'intérêt, mais plutôt comme un laboratoire d'observation des problèmes que connaissent beaucoup de sociétés en voie de désindustrialisation. Comme d'autres pays à la même époque, le Japon va adopter un certain nombre de réformes d'inspirations néolibérales qui vont modifier le compromis salarial d'après-guerre centré sur l'entreprise⁶². Ces réformes ont notamment conduit à une augmentation des inégalités du statut d'emploi et des revenus qui ont fait du Japon un pays dont le niveau moyen d'inégalités dépasse celui des pays de l'OCDE, alors même qu'il était aussi égalitaire que la Suède dans les années 1970⁶³. Si les femmes et les jeunes sont les principales victimes de l'explosion des inégalités, les hommes travaillant en tant qu'employés réguliers ont aussi subi les effets des réformes. D'une part, l'introduction de nouvelles législations sur le temps de travail a conduit à une intensification des horaires et des heures supplémentaires non-rémunérées⁶⁴. D'autre part, l'introduction de nouveaux instruments de mesure des performances individuelles des salariés bouscule la pratique de la rémunération à l'ancienneté, qui était une composante essentielle du compromis de l'après-guerre⁶⁵.

En s'intéressant à une population qui peut être considérée comme privilégiée (en majorité des hommes, diplômés de l'université, travaillant en tant que salariés réguliers dans des entreprises connues de tous, bénéficiant d'un certain prestige symbolique et relativement protégés de la mondialisation par les spécificités linguistiques de cette population), ce travail invite à observer la manière dont l'entreprise perd peu à peu sa capacité à protéger les individus, et la façon dont certains d'entre eux mettent en place de nouvelles stratégies afin de supporter les incertitudes quant à leur avenir et les risques de plus en plus importants auxquels ils sont confrontés⁶⁶.

1) *Professionnels et organisations*

Du point de vue théorique, ce travail porte sur deux objets auxquels la sociologie a déjà consacré de nombreux travaux : les professions et les organisations. L'étude systématique de leur relation a constitué l'un des thèmes de prédilection de la sociologie des professions issue de l'école de Chicago dont Everett Hughes, Howard Becker, Anselm Strauss et Eliot Freidson sont parmi les plus grands représentants. Hughes rappelle que, malgré la présence d'une

⁶² S. Lechevalier, *La grande transformation du capitalisme japonais*, op. cit.

⁶³ *Ibid.* (voir le chapitre 4 de l'ouvrage).

⁶⁴ Imai J., *The transformation of Japanese employment relations*, op. cit. p. 92-121.

⁶⁵ *Ibid.* p. 122-160.

⁶⁶ Ulrich Beck, *La société du risque : sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion, 2008.

idéologie traditionnelle des professions selon laquelle « *le véritable professionnel n'est jamais un employé*⁶⁷ », la plupart d'entre eux, y compris les membres des professions prestigieuses, travaillent en organisation. Ce besoin de se rassembler dans l'objectif de réaliser des tâches complexes que l'échelle individuelle ne permet pas, a des conséquences sur la manière dont le travail est confié au professionnel et sur les relations qu'il entretient avec le client. Le travail en organisation permet au professionnel de bénéficier de moyens de production qui ne peuvent pas être détenus par une seule personne⁶⁸. Cette situation justifie le besoin de travailler avec des collègues exerçant la même activité et avec d'autres exerçant des activités connexes.

La contrepartie du travail en organisation est la perte plus ou moins importante d'autonomie qu'elle provoque pour le professionnel. Travailler dans un système bureaucratique inclut l'obligation de respecter un règlement, de répondre aux injonctions d'une hiérarchie à laquelle on doit rendre des comptes ou encore de s'intégrer à un collectif de travail qui a ses propres conventions. Si les travaux d'Anselm Strauss⁶⁹ et de Michel Crozier⁷⁰ ont depuis longtemps permis de relativiser le poids des règlements formels dans les organisations, le contexte bureaucratique n'en constitue pas moins une forme de contrainte avec laquelle il faut compter dans le travail au quotidien. La question de l'autonomie, et notamment de sa restriction de plus en plus forte pour l'ensemble des professions sous les effets du néolibéralisme notamment, est devenue un élément central de l'analyse sociologique⁷¹.

2) *La dépossession industrielle du journalisme*

Les professions prestigieuses disposent généralement d'un niveau d'autonomie relativement élevé par rapport aux contraintes organisationnelles mais ne peuvent jamais s'abstraire complètement de ces dernières. A cet égard, le journalisme offre un cas d'étude intéressant pour l'analyse des relations entre organisation et profession.

Malgré l'image d'Épinal particulièrement forte en France du *journaliste auteur*⁷², l'activité journalistique est difficilement concevable sous une dimension complètement libérale. Dans sa

⁶⁷ Everett C. Hughes, *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1996, p. 116.

⁶⁸ *Ibid.* p. 117.

⁶⁹ Anselm L. Strauss, *La trame de la négociation : sociologie qualitative et interactionnisme*, L'Harmattan., Paris, 1992.

⁷⁰ Michel Crozier et Erhard Friedberg, *L'Acteur et le système. Les Contraintes de l'action collective*, Paris, Points, 2014.

⁷¹ Florent Champy, *La sociologie des professions*, 2e édition., Paris, PUF, 2012.

⁷² Cette dimension forte du *journalisme auteur* en France est généralement expliquée par la double origine littéraire et politique de cette activité (Thomas Ferenczi, *L'invention du journalisme en France: naissance de la presse moderne à la fin du XIXème siècle*, Paris, Plon, 1993).

célèbre conférence sur le métier et la vocation d'homme politique, Max Weber disait déjà que : « *La nécessité de gagner son pain en rédigeant son article quotidien ou du moins hebdomadaire constitue une sorte de boulet que traîne tout journaliste*⁷³ ». Il peut certes y avoir des différences de statut d'emploi. Travailler en tant que reporter salarié n'est pas la même chose que travailler en tant que pigiste. Mais en raison des contraintes de réalisation que la publication d'un journal engendre, de la gestion d'un bulletin d'information télévisé ou qu'un site d'information imposent, le journalisme ne peut être détaché de sa dimension industrielle. Cette dimension industrielle est marquée dans quatre domaines : les rapports salariaux, la division du travail, l'absence de maîtrise individuelle sur les formats de production et l'absence de maîtrise individuelle sur les formats de diffusion⁷⁴. Cyril Lemieux parle de *dépossession industrielle* pour décrire cette dépendance structurelle du journalisme à l'organisation. La subordination du reporter à l'entreprise de presse est généralement élevée. Il est rare que les professionnels de l'information disposent d'une autonomie aussi forte au travail que le médecin dans son hôpital ou le juriste travaillant dans un cabinet notamment.

Cette dimension prend tout son sens dans le cadre du rapport de confiance qu'entretiennent les professionnels avec les personnes qu'ils rencontrent au cours de leur travail. Un médecin n'a généralement pas besoin de préciser le nom de l'hôpital pour lequel il travaille afin d'obtenir le droit d'intervenir. À l'inverse, pour un reporter, préciser qu'il travaille pour un grand journal ou une chaîne de télévision connue aura un pouvoir non négligeable sur sa capacité à construire un rapport de confiance avec des interlocuteurs nécessaires au bon déroulement du travail, par exemple des informateurs. Le nom de l'organisation joue en quelque sorte le rôle de garant et d'appui de légitimité. Lucien Karpik parlerait de « dispositif de confiance »⁷⁵.

3) À la recherche de l'autonomie

Pour autant, il serait exagéré de dénier aux reporters toute forme d'autonomie dans leur travail. Eliot Freidson définit notamment le professionnalisme comme « *un ensemble d'institutions qui permet aux membres d'un métier de gagner leur vie tout en contrôlant leur propre travail*⁷⁶ ». Ces institutions peuvent prendre des formes variées en fonction des pays et

⁷³ Max Weber, *Le savant et le politique*, traduit par Julien Freund, Paris, France, Librairie Plon, 1959, p 132.

⁷⁴ Cyril Lemieux (ed.), *La subjectivité journalistique : onze leçons sur le rôle de l'individualité dans la production de l'information*, Paris, France, Édition de l'EHESS, 2010. Voir notamment l'introduction de l'ouvrage écrite par Cyril Lemieux (p. 11-22).

⁷⁵ Lucien Karpik, « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du travail*, 1996, vol. 38, n° 4, p. 527-550.

⁷⁶ E. Freidson, *Professionalism, the Third Logic*, op. cit. p. 12.

des époques. Il peut s'agir d'une législation particulière et d'un code de déontologie, d'une certification qui reconnaît à certains professionnels des prérogatives que d'autres n'ont pas, d'une organisation suffisamment puissante pour imposer des règles protégeant ses membres après négociation avec l'État, ou de formations professionnelles censées garantir un savoir particulier et légitimer l'obtention d'une licence ou d'un mandat sur un segment de la division du travail. Les professions établies bénéficient généralement de plusieurs de ces institutions. Dans les termes d'Andrew Abbott, cela leur permet d'entretenir un rapport particulier avec un territoire, c'est-à-dire avec un ensemble donné de tâches⁷⁷.

Le journalisme en France en offre à ce titre un exemple intéressant. En 1935, la loi Guernut-Brachard instaure pour la première fois un statut du journaliste professionnel⁷⁸ inscrit dans le Code du travail. Cette loi a pour premier effet d'entériner le lien entre le statut de *journaliste professionnel* et la nécessité de *travailler régulièrement pour un organe de presse en y obtenant la majorité de ses revenus*, ce qui à l'époque correspond généralement à une situation de salariat. Outre la reconnaissance d'un *droit d'auteur* et de minimums salariaux, elle instaure notamment la création d'une carte professionnelle et d'une *clause de conscience*. La carte professionnelle est donnée par la *Commission de la Carte d'Identité de Journaliste Professionnel* (CCIJP) qui l'attribue sous réserve du respect de certains critères dont le statut de salarié d'une entreprise de presse fait partie⁷⁹. Une fois cette carte attribuée et la reconnaissance du statut obtenu, le reporter *encarté* dispose d'une *clause de conscience* qui lui donne notamment le droit de démissionner de son entreprise en cas de changement de ligne éditoriale ou de cession du journal, tout en touchant les mêmes indemnités que pour un licenciement⁸⁰. Ces indemnités dépendent également de l'ancienneté dans l'organe de presse. L'objectif d'une telle clause est d'assurer une forme d'indépendance entre le professionnel et son employeur, et relève tout à fait de la définition du professionnalisme de Freidson⁸¹. Retenons que dans le cas du journalisme, le recours à de tels dispositifs censés instaurer un meilleur équilibre entre

⁷⁷ Andrew D. Abbott, *The system of professions : an essay on the division of expert labor*, Chicago, The University of Chicago Press, 1988.

⁷⁸ Définition d'après la loi de 1935 : « Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une publication quotidienne ou périodique éditée en France ou dans une agence française d'informations et qui en tire le principal des ressources nécessaires à son existence ».

⁷⁹ En 1974, la loi Cressard a étendu ce statut aux pigistes (voir Clémence Aubert, « La Division du travail au sein d'un organe de presse : modes et usages des formes d'emploi », *Documents de travail du Centre d'Économie de la Sorbonne*, 2007).

⁸⁰ Camille Dupuy, *Journalistes, des salariés comme les autres ? : représenter, participer, mobiliser*, Rennes, France, Presses universitaires de Rennes, 2016.

⁸¹ Dans les faits, la force de cette *clause de conscience* est aujourd'hui très amoindrie. Elle a été conçue à une époque où les emplois dans l'industrie de la presse étaient plus nombreux. La rareté des emplois dans les médias et l'augmentation des risques pris par un reporter qui quitte son emploi sont aujourd'hui responsables de la diminution de sa force protectrice.

journalistes et entreprises est pour l'instant limité à quelques pays dont le Japon ne fait pas partie.

4) *Le concept de carrière*

Parmi les concepts centraux qui nous aideront tout au long de l'enquête, on trouve celui de carrière, un des concepts clés de la sociologie interactionniste⁸². Une carrière est une succession d'étapes ou de positions occupées par un individu au cours d'une certaine période. Elle a une double dimension objective et subjective. La dimension objective renvoie aux positions formellement définies qui sont successivement occupées et aux épreuves permettant de passer d'une étape à une autre. Cet enchaînement des positions peut être plus ou moins codifié. La dimension subjective correspond aux changements internes de l'individu comme l'image qu'il a de soi, son comportement avec les autres ou le regard qu'il porte sur le monde qui l'entoure et les choses qui lui arrivent. Penser un processus social en matière de carrière permet donc de voir se dessiner les connections entre une personne et l'organisation à laquelle elle est rattachée⁸³.

Analyser les carrières de reporters va ainsi nous conduire à croiser plusieurs autres questions, comme celles qui concernent l'organisation du marché du travail, la division du travail de production de l'information ou encore le rapport au travail des individus. Plus généralement, c'est en suivant les reporters japonais au cours de leur carrière que nous découvrirons le monde social dans lequel ils évoluent, que nous verrons comment ce monde se structure et comment il évolue.

D'un point de vue théorique, la notion de carrière nous permet également de faire une connexion entre sociologie des professions et sociologie économique, un autre domaine de la sociologie dans lequel ce travail s'inscrit. Le travail de la sociologie économique est *de penser sociologiquement les faits économiques*⁸⁴. L'un des principaux apports des travaux de Mark Granovetter est de montrer que l'obtention d'un emploi par une personne ne se fait pas que sur la base de mécanismes marchands, mais relève aussi de relations sociales qui n'ont pas

⁸² Corinne Rostaing, « Carrière » dans Serge Paugam (ed.), *Les 100 mots de la sociologie*, s.l., PUF, 2012, p.

⁸³ Howard S. Becker et Anselm L. Strauss, « Careers, Personality, and Adult Socialization », *American Journal of Sociology*, 1956, vol. 62, n° 3, p. 253-263.

⁸⁴ Benoît Lévesque, « La sociologie économique : genèse, actualité et évaluation », *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, 2006, n° 33.

forcément de dimension économique⁸⁵. Un des rôles du chercheur est de rendre visibles les structures sociales qui rendent possibles les coordinations sur le marché.

Les carrières des salariés sont liées à un contexte économique et social précis. Par ailleurs, elles s'effectuent sur des marchés internes ou externes aux entreprises mais qui sont socialement construits⁸⁶. Dans le cas qui nous intéresse, le marché interne des entreprises joue un rôle central et est un des piliers de la *logique organisationnelle*. Pour autant, un des objectifs de la thèse est aussi de repérer le renforcement d'un marché plus spécifique aux reporters et qui ne se limite par forcément au marché interne. C'est en analysant les effets engendrés par l'émergence de certaines institutions sur les carrières individuelles que nous serons à même de faire ressortir les indices du renforcement d'un marché professionnel des journalistes au Japon.

5) *Réflexion sur la dimension comparative de la thèse*

Si ce travail n'est pas une comparaison de l'organisation d'une activité professionnelle dans un pays par rapport à un autre, il implique tout de même une dimension comparative latente, qui est intimement liée à la position du chercheur étudiant un pays qui n'est pas le sien. Cet aspect du travail mérite un développement.

Ainsi, le questionnement que j'avais en tête au début de l'enquête pourrait être résumé de la manière suivante : « Qu'est ce qui fait que l'organisation du journalisme semble au Japon si différente de ce que je connais comme français, dans mon pays ? ». Plus concrètement, Pourquoi n'y a-t-il pas d'école professionnelle ? Pourquoi les articles sont-ils si peu signés ? Ces questions un peu naïves ont joué le rôle de moteur pour lancer la recherche. Mais elles ne peuvent pas guider longtemps cette recherche, car elles induiraient un biais d'ethnocentrisme. Le monde de la presse ne va pas davantage de soi en France que dans d'autres pays. Que faire à partir de ça ? Une comparaison entre « un modèle français » et « un modèle japonais » n'a que peu d'intérêt si on n'étudie pas aussi les conséquences de ces différences de modèle sur le contenu même de l'information ou sa réception dans la société. Cette thématique a donné lieu à de nombreux travaux dont l'objectif est précisément de distinguer des « modèles médiatiques » en fonction de cultures différentes. On pense notamment aux travaux pionniers de Franck Esser qui comparait il y a vingt ans l'organisation du travail dans les rédactions

⁸⁵ Mark S. Granovetter, *Getting a Job: a Study of Contacts and Careers*, 2nd éd., s.l., The University of Chicago Press, 1995, p 52.

⁸⁶ Philippe Steiner, « Le marché selon la sociologie économique », *Revue européenne des sciences sociales*, 2005, XLIII-132, p. 31-64.

britanniques et allemandes⁸⁷, et aux prolongements plus récents portant sur les systèmes médiatiques d'un nombre de plus en plus élevé de pays⁸⁸. Les questions posées par ces recherches sont intéressantes mais sont assez éloignées de mes préoccupations dans ce travail.

Ici la comparaison est envisagée dans sa capacité à faire émerger des questions et à aider à observer des choses sur le terrain, par un effet « d'étrangement ». Tout au long de la thèse, le lecteur trouvera deux types de comparaisons : des comparaisons entre le journalisme et d'autres activités d'une part, et des comparaisons entre le monde journalistique de plusieurs pays, d'autre part. Dans ce dernier cas, la présence des comparaisons avec la France est les États-Unis est dominante. Les comparaisons avec la France s'expliquent de par ma nationalité, par mon propre rattachement institutionnel et le fait que cette thèse soit soutenue en France. Les comparaisons avec les États-Unis s'expliquent davantage par la position dominante de ce pays concernant les études sur le journalisme dont beaucoup de travaux classiques sont issus. De même, les comparaisons avec d'autres activités professionnelles sont largement tributaires de la place qu'occupent certaines d'entre elles dans la sociologie des professions en France, en particulier les professions médicales et artistiques⁸⁹.

Des lectures développant des théories comparatives originales ont nourri le regard porté sur l'objet de cette recherche. La plus importante est sans doute la lecture des travaux bien connus de Maurice, Sellier et Sylvestre sur l'*analyse sociétale* théorisée au Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail au début des années 1980⁹⁰. Même si je n'ai pas repris l'ambition d'une comparaison sociétale systématique, ces travaux m'ont fortement inspiré, en me poussant à prendre en compte dans l'analyse des éléments allant au-delà du monde des médias et à regarder ce qui se passe du côté de l'éducation, des relations professionnelles et de l'organisation des entreprises. L'un des intérêts de l'*analyse sociétale* est de dépasser l'opposition classique entre les hypothèses universaliste (les auteurs utilisent le mot fonctionnaliste) et culturaliste pour expliquer l'organisation d'une activité dans un pays⁹¹.

Bien sûr, le cas étudié dans cette thèse comporte des spécificités qui justifient que l'on s'y intéresse. Mais on ne peut pas tout expliquer en faisant des connexions rapides entre

⁸⁷ Frank Esser, « Editorial Structures and Work Principles in British and German Newsrooms », *European Journal of Communication*, 1998, vol. 13, n° 3, p. 375-405.

⁸⁸ Daniel C. Hallin, *Comparing Media Systems Beyond the Western World*, New York, Cambridge University Press, 2012.

⁸⁹ Une récente participation au congrès de l'*International Sociological Association* m'a permis de constater encore récemment à quel point les professions médicales sont de loin l'objet privilégié de la sociologie des professions.

⁹⁰ Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Paris, France, Presses universitaires de France, 1982, 382 p.

⁹¹ Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre, « Analyse sociétale et cultures nationales. Réponse à Philippe d'Iribarne », *Revue française de sociologie*, 1992, vol. 33, n° 1, p. 75-86.

l'organisation du travail et des spécificités culturelles japonaises. Or, le Japon est un pays à propos duquel circule un nombre élevé de stéréotypes qui ne viennent pas toujours de l'étranger mais parfois des japonais eux-mêmes. Dans un numéro spécial de la revue *Sociologie du travail* consacré au Japon publié en 1991 (au moment où le pays est presque au sommet de l'économie mondiale), Marc Maurice rappelait la nécessité qu'il y a de contrôler les visions que véhiculent les japonais sur leur propre société, en faisant ouvertement référence aux *nihonjin-ron* (日本人論)⁹², ces textes sont sans réelle appartenance académique et invoquent une « Essence de la culture japonaise » pour expliquer des phénomènes contemporains⁹³. Si nous partageons tout à fait cette observation, il nous faut tout de même y ajouter une nuance. L'approche interactionniste à laquelle nous nous rattachons nous empêche de balayer de la main toute référence aux spécificités culturelles de la part des acteurs. Il ne s'agira pas de prendre les éventuelles explications culturalistes comme des vérités absolues, mais de prendre au sérieux les personnes qui s'y réfèrent pour justifier des actions particulières comme le fait d'accepter ou de supporter certaines choses qui ne seraient pas forcément acceptées dans un autre contexte.

C. Méthodologie

À une époque où la sociologie du journalisme et du travail s'intéresse plus à la précarisation de la profession (complexification et morcellement des carrières⁹⁴, journalisme pigistes⁹⁵, inégalités de genre⁹⁶) et aux effets des nouvelles technologies sur le travail des reporters au quotidien (digitalisation des rédactions⁹⁷, utilisation de la vidéo dans la presse en ligne⁹⁸, développement du journalisme interactif⁹⁹), prendre pour objet les reporters travaillant pour la presse quotidienne institutionnelle pourrait paraître anachronique. Une discussion avec le

⁹² Marc Maurice, « Avant-propos : Le Japon : modèle ou jeu de miroir ? », *Sociologie du travail*, 1991, vol. 33, n° 1, p. 1-18.

⁹³ Kazuhiko Yatabe, « Le « dépassement de la modernité » et la sociologie japonaise », *Socio. La nouvelle revue des sciences sociales*, 2015, n° 5, p. 115-138.

⁹⁴ Gilles Bastin et Antoine Machut, « Gravitation et dispersion dans les carrières des journalistes passés par la presse quotidienne nationale. Éléments pour une étude séquentielle des mondes de l'information en France depuis les années 1980 », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 2016, n° 23.

⁹⁵ Olivier Pilmis, *L'intermittence au travail : une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique*, Paris, France, Economica, 2013.

⁹⁶ Vincent Cardon et Ionela Roharik, « Le déploiement temporel des inégalités de genre dans le monde du journalisme. Une analyse longitudinale », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 2016, n° 23.

⁹⁷ Pablo J. Boczkowski, *Digitizing the news: innovation in online newspapers*, Cambridge, Mass, MIT Press, 2004.

⁹⁸ Éric Dagiral et Sylvain Parasio, « Vidéo à la une ! L'innovation dans les formats de la presse en ligne », *Réseaux*, 2010, n° 160-161, p. 101-132.

⁹⁹ Nikki Usher, *Interactive Journalism: Hackers, Data, and Code*, Reprint edition., Urbana, University of Illinois Press, 2016.

correspondant historique du journal *Le Monde* à Tokyo en juillet 2015 avait donné lieu à une phrase de sa part qui m'avait alors marqué « *La presse d'aujourd'hui au Japon, ça ressemble encore à ce que pouvait être la presse française dans les années 1960 ou 1970*¹⁰⁰ ». Un exemple illustrant cet « anachronisme » est la relative absence de la question d'Internet et de la digitalisation pendant notre terrain. Les discussions sur ce thème étaient certes nombreuses, mais l'organisation du travail observée au quotidien était encore largement structurée autour de l'édition papier du journal¹⁰¹. De fait, les reporters de presse japonais ont jusqu'à présent bénéficié d'un « environnement favorable » qui les a protégés de la crise qui a frappé cette industrie, en particulier depuis la crise financière de 2008¹⁰². À rebours des transformations à l'œuvre dans l'industrie de la presse en France depuis les années 1990¹⁰³, ce travail permet de saisir comment la grande organisation fordiste, tout en continuant d'être au cœur de l'organisation d'une activité, se voit progressivement perdre du terrain, et comment s'organisent les reporters qui y travaillent, ces derniers prenant peu à peu conscience de l'incertitude de leur avenir dans une industrie dont le futur n'est jamais décrit sous les plus beaux auspices.

Cette thèse prend le parti de s'intéresser donc moins aux marges qu'au cœur du monde journalistique. La démarche nous a semblé d'autant plus intéressante que les travaux de type monographique s'emparent de l'entreprise de presse en cherchant par exemple à en décrire le marché interne comme la sociologie des organisations le fait depuis longtemps semblent avoir été quelque peu délaissés, au profit de recherches plus ciblées sur un domaine du travail ou sur un segment professionnel¹⁰⁴. Notre approche a consisté à nous intéresser à des objets plus précis mais toujours dans l'objectif de donner une vue d'ensemble de l'organisation d'une activité particulière, le journalisme, dans un contexte particulier, celui de la société japonaise.

1) Sciences sociales et journalisme au Japon

¹⁰⁰ Carnet de terrain, 27 juillet 2015.

¹⁰¹ Sur ce point, la temporalité de l'enquête induit une certaine latence dont il nous faudra discuter. En effet, depuis notre retour en France en septembre 2016, la digitalisation des rédactions de certains quotidiens nationaux s'est beaucoup accélérée.

¹⁰² Ignacio Siles et Pablo J. Boczkowski, « Making sense of the newspaper crisis: A critical assessment of existing research and an agenda for future work », *New Media & Society*, 2012, vol. 14, n° 8, p. 1375-1394.

¹⁰³ Christine Leteinturier, Valérie Devillard et Camille Laville, « La production journalistique et son environnement : le cas de l'information générale et politique, entre 1990 et 2010 », *Le Temps des médias*, 2010, n° 14, p. 273-290.

¹⁰⁴ Un travail similaire avait été mené par Jean-Gustave Padioleau dans son étude monographique consacrée au Monde et au Washington Post (Jean-Gustave Padioleau, « *Le Monde* » et le « *Washington post* » : *Précepteurs et mousquetaires*, Paris, Presses Universitaires de France - PUF, 1985.)

Si croiser la sociologie du journalisme à la sociologie du travail et des professions est une approche assez courante dans l'étude du journalisme, en particulier en France, l'application au contexte japonais ne va pas de soi. On en prend pour preuve la surprenante rareté des travaux académiques empiriques sur ce sujet. L'industrie audiovisuelle a bénéficié d'un intérêt plus fort avec la publication de travaux qui ont connu un écho à l'étranger comme ceux de Ellis S. Krauss sur la NHK et les liens entre médias et monde politique japonais¹⁰⁵. Si on observe tout de même quelques changements avec notamment l'apparition de travaux s'intéressant plus spécifiquement au cas des reporters de la télévision, à la précarisation des activités périphériques de la presse¹⁰⁶ ou à la féminisation des mondes de l'information¹⁰⁷, la presse écrite quotidienne est la parente pauvre.

La réalisation d'enquêtes systématiques débouchant sur la publication d'articles académiques, et dont l'objet est l'activité des reporters de presse, de leurs carrières, que cela soit en sociologie, en sciences de l'information ou en politique, est exceptionnelle si on la compare à d'autres pays. Un regard sur les résultats obtenus après une recherche sur la principale base de données qui référence la grande majorité des articles et publications académiques publiés au Japon est éclairant¹⁰⁸. En tapant les mots clés *kisha* (記者) ou *jānarisuto* (ジャーナリスト) dans la base de données qui référence spécifiquement les thèses de doctorat, on ne trouve que deux thèses portant un thème en lien avec le travail journalistique¹⁰⁹. En histoire, les travaux de Kawasaki Yoshinori ou de Ōtsu Akihiro, s'intéressant respectivement à

¹⁰⁵ Susan Pharr et Ellis S. Krauss (eds.), *Media and Politics in Japan*, First Edition edition., Honolulu, University of Hawaii Press, 1996.

¹⁰⁶ On désigne ici par « périphérique », les activités qui entourent le processus de production éditorial telles que l'impression, le portage, la régie publicitaires etc.

¹⁰⁷ Le principal travail réalisé depuis les dix dernières années est le livre de Hayashi et Tanioka publié en 2013 et s'intéressant à la carrière des journalistes travaillant pour la télévision => (Hayashi Kaori (林香里) et Tanioka Rika (谷岡理花) (eds.), *Terebi hōdōshoku no wāku raifu baransu* テレビ報道職のワーク・ライフ・バランス (Articulation vie professionnelle/vie privée dans les métiers de l'information télévisuelle), Tokyo, Ōtsuki shoten, 2013).

¹⁰⁸ Nous faisons référence à la base de données CINII accessible à l'adresse suivante : <https://ci.nii.ac.jp/d/?l=ja>

¹⁰⁹ Ces deux thèses, publiées à 12 ans d'écart portent toutes les deux sur le thème spécifique des sources journalistiques :

- Ōtsuka Kazumi (大塚一美), *Kisha no shuzaigen hitoku ni kansuru kenkyū : amerika no keiken kara eta nihon no jānarizumu he no shisa* 記者の取材源秘匿に関する研究 : アメリカの経験から得た日本のジャーナリズムへの示唆 (Recherche à propos de l'anonymat des sources journalistiques : des suggestions pour le journalisme japonais à partir de l'expérience américaine), Thèse de doctorat, Université Jōchi, 2009

- Lee Goan-ho (李光鎬), *Nihon no nyūsu media ni okeru nyūsu sōsu ni kansuru kenkyū* 日本のニュース・メディアにおけるニュース・ソースに関する研究 (Recherche sur les sources de l'information dans les médias japonais), Thèse de doctorat, Université de Keiō, 1997.

la salarisation de l'activité de reporter¹¹⁰ et aux tentatives corporatistes à partir de la première partie du XX^{ème} siècle¹¹¹, constituent de rares contributions s'apparentant à notre initiative et une source d'informations précieuse pour comprendre l'état actuel de ce groupe social. Ces travaux rappellent notamment où l'objet de cette thèse est historique situé. En particulier, la place centrale que joue l'entreprise dans l'organisation du journalisme de presse, ce processus est entamé à partir des années vingt et il se cristallise durant l'après-guerre¹¹².

Ce constat met en lumière une question centrale : comment expliquer qu'un pays disposant d'entreprises de presse parmi les plus puissantes au monde ait produit si peu de travaux académiques sur le travail journalistique ? Un début d'explication se trouve dans l'organisation de la recherche en sociologie au Japon. Toujours dans sa préface du numéro spécial de *Sociologie du travail* sur le Japon, Marc Maurice fait référence au fait que la sociologie japonaise est marquée par une forte dichotomie entre d'un côté, les chercheurs spécialistes des auteurs classiques et du raisonnement théorique et de l'autre côté des chercheurs se consacrant à des travaux empiriques¹¹³. En lien avec ce premier constat, la principale explication réside, selon notre expérience, dans une forme originale de division du travail de production de connaissances sur l'activité journalistique et une grande porosité des frontières entre monde académique et monde journalistique. Les travaux sur le journalisme sont à l'initiative de deux catégories de personnes. La première catégorie est celle des chercheurs disposant d'un parcours universitaire conventionnel et ayant accédé au monde académique par l'obtention d'un doctorat (*hakasegō shutoku* / 博士号取得) ou par une sortie sans son obtention, mais avec une période longue de rattachement dans un cursus doctoral débouchant sur l'obtention d'un poste à l'université. La deuxième catégorie est celle des transfuges du monde journalistique vers le monde universitaire. Il s'agit concrètement d'anciens reporters provenant généralement de médias nationaux (presse écrite, chaîne de télévision publique NHK) et qui, à la fin de leur carrière, ont fait une reconversion professionnelle en accédant à une position de professeur dans

¹¹⁰ Kawasaki Yoshinori (河崎吉紀), *Seidoka sareru shinbunkisha : sono gakureki – saiyō – shikaku* 制度化された新聞記者 - その学歴・採用・資格 (Des reporters institutionnalisés : parcours scolaires, embauches, diplômés), Tokyo, Kashiwa shobō, 2006

¹¹¹ OTSU Akihiro (大津昭浩), « Nihon shinbunkai no “kisha shō” hakkō to “rensei” : taiheiyō sensōki no shūhō kara mita shinbun kisha tōsei keikaku 日本新聞会の「記者証」発行と「錬成」 : 太平洋戦争期の週報から見た新聞記者統制計画 (l'émission du carte de presse et d'une formation professionnelle par l'association japonaise de la presse : tentative de contrôle des reporters de presse à partir de publications hebdomadaire pendant la guerre du Pacifique) » *Jōhōkai shakai – media kenkyū*, 2010, vol. 7, p. 29-36.

¹¹² Kawasaki Y., *Seidoka sareru shinbunkisha : sono gakureki – saiyō – shikaku*, op. cit.

¹¹³ M. Maurice, « Avant-propos », art cit. p.6.

une université¹¹⁴. Avoir fait une carrière prestigieuse dans un grand quotidien national peut permettre d'accéder à des postes de professeurs (*kyōju* / 教授) dans certaines des universités les plus prestigieuses. Beaucoup de chercheurs titulaires de laboratoires dans des facultés d'études sur les médias sont donc des transfuges du monde médiatique, en particulier dans les universités privées. Une troisième catégorie concerne les anciens reporters reconvertis dans le monde académique mais qui ont entrepris de continuer des études par la suite validées par l'obtention d'un doctorat.

En simplifiant la situation, on peut dire que les chercheurs disposant d'un profil universitaire standard et spécialisés dans l'étude du journalisme vont généralement avoir pour objet de recherche les études portant sur la réception et l'audience ainsi que la théorie des médias¹¹⁵. Le journalisme et les médias sont envisagés sous une approche avant tout théorique où les matériaux empiriques ne proviennent presque jamais de l'intérieur des organisations¹¹⁶. En revanche, les chercheurs produisant la majorité des livres ou articles sur le métier de journaliste ou l'industrie des médias¹¹⁷ sont très souvent d'anciens reporters eux-mêmes. Ces derniers n'ont pas véritablement de rattachement disciplinaire et publient généralement leur travaux sous les mentions « *théories des médias* » (*media-ron* / メディア論), « *théories du journalisme* » (*jānarizumu-ron* / ジャーナリズム論), ou encore « *théories de la presse* » (*shinbungaku* / 新聞学)¹¹⁸. On retrouve en quelque sorte la situation repérée par Maurice concernant la séparation entre théorie et empirie en sociologie. Cette situation d'anciens reporters ayant une expérience

¹¹⁴ Nous mettons ici de côté le cas des grands reporters ou des éditorialistes à qui l'on confie des charges de cours dans certaines universités publiques et privées. Cette pratique est courante dans beaucoup de pays.

¹¹⁵ Cette catégorie est aussi appelé *recherches sur la réception de l'information* (*ukete kenkyū* / 受け手研究)

¹¹⁶ Pour la sociologie, on pense notamment aux travaux de Itō Takashi (伊藤高史), de Hanada Tatsurō (花田達郎) ou Hayashi Kaori (林香里) pour la première partie de sa carrière. Le cas de cette dernière est à ce titre intéressant. Après avoir commencé une carrière en tant que reporter dans les bureaux Tokyoïte de l'agence de presse Reuter, elle a repris ses études à l'université de Tokyo en obtenant un doctorant en *sciences sociales de l'information* (*Shakai Jōhō gaku* - 社会情報学). Elle a fait le reste de sa carrière en tant que maitresse de conférences puis professeure à l'Université de Tokyo.

¹¹⁷ On peut rassembler de ce type de travail dans la catégorie *recherches sur la production d'information* (*okurite kenkyū* / 送り手研究). (voir Itō Takashi (伊藤高史), « “Okurite kenkyū” toshite no jānarizumu kenkyū kara mita “odiensu” – seitōsei moderu no shiten kara 「送り手研究」としてのジャーナリズム研究から見た「オーディエンス」 – 正当性モデルの視点から (Conceptualizing the audience in journalism studies through a legitimacy model) », *Sociologica*, 2009, Vol 33, n°1, p. 113-132.

¹¹⁸ On pense notamment à Segawa Shirō (瀬川至郎), ancien reporter du *Mainichi Shimbun* professeur à l'Université de Waseda, de Yamada Kenta (山田健太) ancien employé de l'Association des éditeurs de presse aujourd'hui professeur à l'Université Senjū, encore à Fukuhara Naoki (福原直樹), lui aussi ancien reporter du *Mainichi Shimbun* et professeur à l'université de Tsukuba.

de longue durée dans la presse¹¹⁹ leur confère une légitimité dont les universitaires sans expériences dans les médias ne disposent pas. Rappelons que les universités n'ont pas vocation à former les futurs reporters. En conséquence, ce sont généralement eux qui vont être sollicités lors de prise de parole sur le journalisme et les médias hors du monde académique, donnant lieu à une situation critiquée par des chercheurs rejetant ce monopole¹²⁰. La situation n'est pas comparable avec les *Journalism Schools* ou les écoles françaises de journalismes où la dimension professionnalisante justifie la présence de professionnels dans les effectifs d'enseignants.

Cette grande légitimité s'accompagne d'une faible coopération des entreprises médiatiques en matière de recherche dès qu'il est question d'étudier de près la production de l'information directement dans les rédactions¹²¹. Ainsi, les recherches de type ethnographique en sciences sociales menées en coopération avec des reporters ou dans une rédaction sont elles aussi particulièrement exceptionnelles¹²². Cette fermeture des entreprises médiatiques à la recherche académique est généralement légitimée par ces dernières par la protection du secret industriel¹²³. Elle est depuis longtemps critiquée par une partie du monde académique dont l'accès aux matériaux empiriques est limité à ce qui sort de l'entreprise, et pas à ce qui se passe à l'intérieur¹²⁴.

Aussi surprenant que cela puisse paraître, les entreprises de presse japonaises sont donc encore des boîtes noires à explorer du point de vue du chercheur. L'intérêt de notre recherche à ce sujet est donc d'apporter un regard extérieur à celui des membres qui en sont originaires et

¹¹⁹ L'expression couramment utilisée pour désigner l'expérience de terrain est *genba no keiken* (現場の経験).

¹²⁰ Haysashi Kaori (林香里), « “Masu komi” no shūen, jōnarizumu kenkyū no kakushin 「マスコミ」の終焉、ジャーナリズム研究の革新 (La fin des “mass média”, le renouveau du journalisme) », *Nihon komyunikēshon kenkyū*, 2016, vol 44, n°2, p. 122.

¹²¹ M. Villi et K. Hayashi, « “The Mission is to Keep this Industry Intact” », art cit.

¹²² Ōishi Yutaka (大石裕), Iwata Atsushi (岩田温) et Fujita Mafumi (藤田真文), « Chihōshi no nyūsu seisaku katei : ibaraki shinbun wo jirei toshite 地方紙のニュース制作過程 : 茨城新聞の事例として (Processus de production de l'information dans un quotidien régional : exemple à partir du Ibaraki Shinbun) », *Keiō gijuku daigaku media komyunikeshon kenkyūjo yōki*, 2000, vol 50, p. 65-86.

Yamaguchi Hitoshi (山口仁), « Chihōshi no nyūsu seisan katei : kumamoto nichi nichi shinbun kisha ankēto wo chūshin ni 地方紙のニュース生産過程 : 熊本日日新聞記者アンケートを中心に (La production de nouvelles d'un quotidien régional : enquête auprès des reporters du Kumamoto nichi nichi shimbun) », *Keiō gijuku daigaku media komyunikeshon kenkyūjo yōki*, 2006, n°56, p. 211-226. Citons également le très intéressant travail du chercheur américain Young C. Kim sur le monde journalistique japonais enquête riche mais qui remonte malheureusement à 1981 (Young C. Kim, *Japanese Journalists and Their World*, University Press of Virginia, 1981.)

¹²³ Merton, dans son article classique sur la bureaucratie, relevait déjà cette tendance des organisations à refuser de rendre des comptes au public (Robert K. Merton, « Bureaucratic Structure and Personality », *Social Forces*, 1940, vol. 18, n° 4 p 561.).

¹²⁴ Itō Takashi (伊藤高史), « Jōnarizumu kenkyū no shizatenkan to shinseidoshugi ジャーナリズム研究の視座転換と新制度主義 (Changement de point de vue en Journalism Studies et néo-institutionnalisme) », *Sociologica*, 2007, vol. 31, n°1, p 75-94.

qui, comme on l'a vu, disposent de la légitimité la plus importante. Cela nous amène à préciser la démarche d'enquête qui a été la nôtre.

2) *Monographie et enquête par observation*

Une partie importante des matériaux proviennent d'observations et d'entretiens ethnographiques réalisés sur une période longue s'étalant de février 2012 à août 2017. Un travail d'accumulation de données statistiques a également été mené de manière régulière tout au long de notre présence au Japon. Le parti pris adopté est celui d'une complémentarité des types de données, tout en reconnaissant la grande place donnée aux matériaux qualitatifs pour des raisons liées au cadre théorique dans lequel ce travail s'insère¹²⁵. Mis à part un court séjour au cours de l'été 2012¹²⁶, l'enquête de terrain à l'origine de cette thèse a véritablement commencé à partir de l'été 2013 et s'est terminée à notre retour en France en septembre 2016. Ce retour a de fait marqué l'arrêt de l'enquête, mis à part un séjour de recherche de trois semaines en août 2017¹²⁷. Ma volonté d'appréhender la presse japonaise sous le prisme de la sociologie interactionniste des professions m'a conduit à adopter une approche largement qualitative et inductive dans ces fondements. Le premier objectif était donc d'arriver à se créer l'opportunité d'observer le travail de l'intérieur.

Au cœur de ce travail de thèse se trouve la monographie d'un quotidien national, l'*Asahi Shimbun*. Plusieurs raisons m'ont conduit à faire ce choix, en pratique comme en théorique. Tout d'abord, le hasard a voulu que des opportunités d'entrée apparaissent rapidement dans ce journal plus que dans d'autres. L'engagement nécessaire à l'établissement de relations de confiance est devenu un enjeu primordial et m'a demandé du temps. Par ailleurs, en raison de la grande volatilité du produit réalisé dans une entreprise de presse, à savoir l'information, le contexte de concurrence industriel induit une grande méfiance à l'encontre de personnes venant

¹²⁵ Daniel Cefaï (ed.), *L'Engagement ethnographique*, Paris, France, Éditions de l'EHESS, 2010.

¹²⁶ Ce séjour m'a permis de réaliser une première série d'entretien mise à contribution dans la thèse.

¹²⁷ J'ai eu la chance de disposer de financements pendant l'ensemble de notre enquête grâce à une première bourse du Ministère de l'éducation et de la recherche japonais entre avril 2013 et mars 2015, puis d'une bourse d'excellence de l'Université de Tokyo entre avril 2015 et septembre 2016. J'ai ensuite reçu deux financements pour des terrains courts en août 2017 grâce à la *Japan Fondation* et en mai 2018 grâce au financement du projet européen INCAS.

de l'extérieur¹²⁸. Le fait de fréquenter régulièrement une entreprise implique d'être « marquée » par cette dernière. Ce marquage constitue de fait une barrière pour négocier des entrées dans d'autres terrains.

La place centrale accordée au cas de ce journal dans la thèse n'enlève rien à son pouvoir explicatif des relations entre les reporters et leur entreprise. Il faut bien sûr tenir compte des spécificités de l'objet étudié : les caractéristiques de l'entreprise, son histoire et sa culture. Ces éléments seront explicités. Pour autant, les problématiques sur lesquelles se concentrent la thèse et dont l'identification est née de l'enquête de terrain se posent aussi pour beaucoup d'autres quotidiens. Nous le verrons tout le long de l'enquête en mettant en avant la façon dont « les acteurs généralisent eux-mêmes les problèmes qu'ils vivent »¹²⁹ et font souvent des comparaisons avec ce qui se passent dans d'autres entreprises. Un travail monographique ne veut pas dire pour autant une absence de comparaison¹³⁰. Ensuite, la combinaison avec les autres techniques d'enquête permet de lester les résultats de la monographie, en affinant, en étayant, en faisant ressortir les singularités quand elles sont présentes, et ce qui fait sens pour l'ensemble du monde étudié. Si la description du cas de l'*Asahi Shimbun* occupe une place centrale, ce travail se veut comme une monographie de la presse quotidienne nationale dans son ensemble plus qu'une monographie d'entreprise.

Revenons au processus d'accès au terrain. Fruit d'une négociation longue s'étalant sur plusieurs années, l'entrée sur le terrain a réellement commencé à Paris avec l'obtention en mars 2012 d'un poste de stagiaire au sein du bureau du journal. L'occasion reçue de fréquenter régulièrement le bureau parisien m'a permis de constituer un réseau de contacts que j'ai sollicité plusieurs mois après ce premier terrain. Recruté à ce moment pour aider les reporters à couvrir les élections présidentielles françaises, j'ai eu l'occasion de rencontrer un nombre important de reporters travaillant pour divers services à l'intérieur des sièges de l'entreprise à Tokyo et Osaka.

La partie la plus importante des observations réalisées pour la thèse a été accomplie au siège Tokyoïte de l'entreprise entre février 2014 et septembre 2016. Durant cette période, un

¹²⁸ Afin de faire prendre conscience au lecteur de mon enquête du niveau de tension lié au contexte de compétition industriel entre les journaux, l'anecdote suivante est éclairante. Pendant mon terrain, un étudiant qui travaillait comme assistant pour l'*Asahi Shimbun* s'est vu obligé de démissionner de son poste en raison de la promesse d'embauche en tant que reporter qu'il venait d'obtenir de la part de l'agence de presse *Kyōdō Tsūshin*, une entreprise rivale. La raison invoquée était celle du danger de voir diffuser des informations en lien avec les enquêtes réalisées par le journal. Lorsque je posais la question de la légitimité d'un tel acte aux personnes qui m'entouraient, toutes semblaient comprendre cette décision.

¹²⁹ Daniel Cefaï, « Comment généralise-t-on ? » dans Désveaux Emmanuel et Michel De Fornel (eds.), *Faire des sciences sociales : généraliser*, s.l., Editions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2012, p. 31-57.

¹³⁰ David Guéranger, « La monographie n'est pas une comparaison comme les autres », *Terrains & travaux*, 2012, n° 21, p. 23-36.

recrutement à temps partiel m’a permis de passer entre trois et quatre jours par semaine dans la rédaction pendant deux ans et demi, les seules coupures correspondant à des retours en France de quelques semaines. Les présences exigées par la situation d’enquêteur *au travail* étaient généralement de 16 à 22 heures 30 chaque jour, heures de préparation de l’édition du matin. Cet accès par embauche à l’intérieur d’une rédaction s’est fait à partir d’une demande auprès d’un enquêté avec lequel j’avais procédé à un entretien deux ans auparavant. Le nom officiel du poste que j’occupais est *genkō kakari* (原稿係), transformé plus tard en *assistant d’édition* (*henshū ashisutanto* – 編集アシスタント). Ce poste correspond à la notion anglo-saxonne de *copy-boy* mais sans la possibilité de pouvoir écrire des articles. Ma mission consistait à faciliter le travail de réalisation des éditoriaux.

Photographie 1 : Badge d’identification des employés de l’entreprise¹³¹



Concrètement, il s’agissait de distribuer les épreuves d’articles aux personnes concernées ou les apporter dans d’autres services, de répondre au téléphone et transmettre les messages, ranger les journaux, découper et classer les articles des entreprises rivales, distribuer les journaux, jeter les vieilles éditions, ou de ranger les chaises de la salle de réunion avant mon départ. Dans mon cas, ma nationalité m’a rapidement conduit à réaliser un certain nombre de tâches spécifiques. Il pouvait s’agir de traductions de documents, d’interprétariat, de recherche d’informations, de l’organisation de reportages pour des reporters s’apprêtant à aller en France, d’appels téléphoniques dans le but de réaliser des entretiens où d’autres tâches plus administratives où des compétences linguistiques étaient nécessaires.

¹³¹ Chaque employé présent dans l’entreprise a pour obligation de porter ce badge. Il permet à la fois d’accéder à l’intérieur de l’entreprise et de faire le pointage pour les employés à temps partiel. Les reporters, en tant que salariés réguliers de l’entreprise, disposent du même badge mais avec une bande bleue au lieu d’avoir une bande orange. Une autre carte avec une bande verte existe pour le personnel travaillant dans les bâtiments mais pour d’autres entreprises. Ces marques distinctives permettent donc de voir très rapidement quel est le statut d’emploi des personnes croisées au détour d’un couloir.

Mon souhait d'accéder à un moyen de passer régulièrement du temps sur le terrain dans l'objectif de réaliser des observations a clairement été exprimé au moment de ma demande¹³². L'observation participante a donc été réalisée à *découvert*. Néanmoins, il faut rappeler que je n'ai pas moi-même travaillé en tant que journaliste durant cette période¹³³. L'observation participante ne correspond pas à la définition de « l'enquête par immersion totale » telle qu'elle peut être vécue par des personnes enquêtant sur un monde social auquel elles appartiennent¹³⁴. Tout en reconnaissant que je n'ai pas eu à affronter bon nombre des moments les plus difficiles de la vie de reporter, la longue période passée sur le terrain m'a permis de faire l'expérience de moments où ces difficultés ressortent et qui seront mentionnés dans la thèse. J'ai rapidement pris conscience qu'un nombre relativement peu important de personnes était réellement conscient des motivations de ma présence dans la rédaction. Ainsi, malgré mes intentions clairement données lors de la plupart des interactions, mon identité d'étudiant étranger était bien plus évidente aux yeux des enquêtés que notre identité de chercheur en sciences sociales en train de réaliser une observation participante. Par ailleurs, l'accès au terrain « par le haut », grâce à l'appui d'un enquêté occupant des fonctions éditoriales importante dans la rédaction, a eu des conséquences sur l'enquête. Il a notamment limité les chances d'accès à des entretiens approfondis avec les reporters travaillant directement sous les ordres de cet enquêté.

Par souci de protection de mon statut et afin d'éviter toute suspicion, j'ai peu sollicité le syndicat interne de l'entreprise pour mon enquête. Au premier abord, la faible place tenue par les syndicats dans la thèse peut surprendre dans le cadre d'une enquête sociologique sur le travail. Outre la volonté de ne pas me mettre dans une position délicate vis-à-vis des personnes m'ayant permis d'accéder au terrain, les délégués syndicaux de l'entreprise sont soumis aux mêmes rotations du personnel et changent régulièrement. Les deux ans et demi de terrain passés dans l'entreprise n'ont pas non plus permis de voir une activité intense du syndicat. Les contacts se sont donc faits au gré des rencontres et des entretiens individuels.

¹³² Près de trois mois se sont écoulés entre notre demande et l'obtention d'une réponse positive par la secrétaire de notre enquêté. La longueur de la démarche nous a été expliquée par la longueur des démarches effectuée par l'entreprise dans l'objectif de recruter un entretien étranger, ce qui n'avait jamais été fait auparavant (les visas étudiants ne permettent que de travailler 28 heures par semaine au maximum).

¹³³ En revanche, le tout début de l'enquête lors de mon master à l'EHESS a nécessité que je prenne parfois ce rôle en France.

¹³⁴ Je pense ici à des enquêtes classiques connues comme celle de Jean Peneff devenu brancardier, d'Howard Becker lui-même musicien de Jazz, ou plus récemment à celle de François Reyssat devenu nettoyeur industriel ou encore aux travaux de Marc Riedel sur les pompiers.

Mon rattachement à un service en particulier, le *comité éditorial* (*ronsetsu iinshitsu* / 論説委員室) où sont rédigés les éditoriaux quotidiens, a eu pour conséquence de limiter dans un premier temps les possibilités d'observer le travail dans les autres services de la rédaction. À cela s'ajoute la situation de travailleur qui constitue une double contrainte : physique car elle oblige l'enquêteur à occuper un poste, et psychique, car la situation de travail empêche une concentration totale et longue sur l'observation¹³⁵. Néanmoins, les nombreuses personnes rencontrées dans ce service, et la carrière généralement avancée des reporters travaillant en tant qu'éditorialiste ont eu une influence positive par la suite.

Le fait de mener un travail ethnographique sur une grande organisation marquée par des rotations régulières du personnel a joué un rôle particulier sur les opportunités de terrain. La rotation du personnel dans le marché interne de l'entreprise a pour conséquence de changer en permanence les relations pouvant jouer le rôle de porte d'accès. Un enquêteur rencontré au cours d'un entretien, sans véritable pouvoir à ce moment, peut devenir un *gate-keeper*¹³⁶ de premier ordre après l'accession à une position importante dans l'organisation. À l'inverse, le jeu des mobilités peut donner lieu à la disparition d'un accès privilégié à certaines zones après une mutation, rendant la présence du chercheur plus complexe. De surcroît, tout en essayant de ne pas exagérer les conséquences de ma double appartenance à un monde étranger (en tant que simple assistant à temps partiel et en tant qu'extranational), le faible nombre de travailleurs étrangers dans la rédaction, et plus particulièrement d'étrangers d'origine européenne, a de fait eu une influence sur mes capacités d'immersion et d'intégration à l'entreprise. En effet, il était difficile de « passer inaperçu » et d'atteindre de manière complète « l'apparence de la normalité »¹³⁷ de ma présence sur le terrain.

Au final, j'ai eu l'occasion de mener des observations dans divers services à des rythmes différents en fonction des personnes rencontrées au sein du *comité éditorial* : le service *société* (*shakaibu* - 社会部), le service *nouvelles internationales* (*kokusai hōdōbu* - 国際報道部), le bureau de la rédaction en chef (*kyokuchōshitsu* - 局長室), le service *vie et culture* (*bunka kurashi hōdōbu* - 文化くらし報道部), ainsi qu'un certain nombre de bureaux locaux en

¹³⁵ Sébastien Chauvin et Nicolas Jounin, « L'Observation directe » dans Serge Paugam (ed.), *L'Enquête sociologique*, Paris, Presses Universitaires de France, 2010, p. 143-165.

¹³⁶ La notion de *gate-keeper* désigne ici les personnes pouvant ouvrir ou fermer un accès au terrain au cours d'une enquête.

¹³⁷ Maxime Felder et Loïc Pignolo, « « Je préfère les dealers à une rue déserte » : coexistence et familiarisation en milieu urbain », *Sociologie*, 2018, vol. 9, n° 1, p. 1-18.

régions ont été des lieux d'observation les plus récurrents¹³⁸. Plus encore que l'observation même du travail, c'est par les interactions avec de nombreuses personnes ayant des activités diverses dans l'entreprise (Évidemment reporters, mais aussi éditeurs, secrétaires de rédaction, secrétaires et assistantes de bureaux, ou d'autres étudiants embauchés pour les mêmes tâches que nous) qu'il nous a été possible de mieux comprendre l'organisation de l'entreprise, sans qu'il nous soit possible de l'appréhender dans sa totalité. Les discussions informelles et les moments de détente ont joué un rôle clé dans notre objectif de comprendre l'organisation du travail au quotidien, le cheminement des carrières sur le marché interne et la culture propre à cette entreprise de presse. La participation à des pots (*nomikai* / 飲み会) régulièrement organisés dans le cadre du monde de l'entreprise s'est révélée être particulièrement décisive. Les discussions autour d'un verre sont un moyen de dépasser les barrières pouvant surgir lors d'entretiens formels. Elles sont aussi des moments de négociations privilégiés pour l'accès à des terrains difficiles d'accès. Beaucoup de mes opportunités de terrain ont ainsi été négociées pendant ces moments de détente au cours desquels il était plus facile d'aborder d'autres thèmes que le travail quotidien¹³⁹.

Ma situation d'étranger a joué sur ma capacité à me faire accepter sur une longue période. Elle a eu pour effet d'abaisser le niveau de méfiance, fréquent à l'égard des chercheurs en sciences sociales travaillant sur les médias. Rappelons que contrairement aux rédactions françaises où américaines, la présence de chercheurs est anecdotique et à l'initiative des entreprises. Elle se limite souvent à la participation à des réunions de travail et ne débouche pas sur des recherches à l'initiative des chercheurs. Les seules enquêtes ethnographiques de longue durée dans une entreprise de presse japonaise sont celles d'Antony Rausch, un chercheur d'origine australienne enseignant à l'université de Hirosaki dans le département de Aomori. Il a notamment publié un livre tiré d'une observation au sein de la rédaction du Tōō Nippō à Aomori. Ces travaux s'intéressent plus particulièrement à la place des journaux régionaux dans la vie locale en région¹⁴⁰.

Ma capacité à « rendre des services » à différentes personnes grâce à « l'expertise » apportée par ma nationalité m'a amené à circuler dans des lieux différents. Toutefois, ma double situation

¹³⁸ Nous reviendrons sur le détail des lieux observés au fur et à mesure des chapitres.

¹³⁹ Ces moments nous permettaient en particulier de discuter de manière plus précise de notre recherche en cours et donc de trouver des alliés potentiels. Dans une certaine mesure, il n'est pas totalement à exclure qu'une certaine capacité à supporter des discussions alcoolisées ait été interprétée de manière positive par les enquêtés, compte-tenu de la place que joue ce genre de moments dans le travail de reporter.

¹⁴⁰ Anthony S. Rausch, *A Year With the Local Newspaper: Understanding the Times in Aomori Japan, 1999*, Lanham, Md., University Press of America, 2001.

d'étranger (aussi bien en matière de nationalité que de statut dans l'entreprise) s'est parfois transformée en barrière pour l'accès à certains moments informels et a pu générer une forme de méfiance de la part de certains enquêtés.

Cette observation de longue durée dans un quotidien en priorité a eu pour conséquence de limiter des observations longues possibles dans d'autres journaux pour les raisons évoquées plus haut. J'ai tout de même eu l'occasion de procéder à des observations plus courtes de quelques jours dans un bureau local du quotidien régional *Tokyo Shimbun* en février et mars 2014 ainsi que de visites répétées au siège tokyoïte du *Mainichi Shimbun* entre octobre 2013 et mars 2014. J'ai également visité les rédactions de la chaîne de télévision publique *NHK*, de l'agence de presse *Kyōdō Tsūshin* et du quotidien régional *Iwate Nippō*. Ces observations courtes m'ont notamment permis de tester régulièrement la capacité représentative de mon travail monographique à l'*Asahi Shimbun*.

Les lieux observés ne se sont pas limités à l'intérieur des rédactions. D'autres lieux tels que les bureaux locaux des journaux, les salles des *clubs de presse* où se rassemblent les reporters chargés de couvrir certaines institutions, les domiciles personnels de certains salariés (se trouvant parfois au sein même des bureaux locaux des quotidiens) font également partie intégrante de l'analyse. Malgré les limites de ces observations en raison de leurs accès non régulier dans le temps, elles ont été de précieux moyens pour mieux comprendre les relations qu'entretiennent les reporters avec leurs principaux collaborateurs, leurs sources et leur famille.

L'objectif était d'étendre les lieux d'observation en dehors de la rédaction dans laquelle il n'est possible d'observer qu'une partie du travail de production éditoriale. Prendre en compte dans l'enquête les lieux d'interaction avec les sources ainsi que le lieu de vie de certains enquêtés avait pour objectif d'appréhender de manière plus large la pluralité de scènes qui composent le monde social des reporters salariés.

3) *L'enquête par entretiens*

Les entretiens ethnographiques approfondis ont joué un grand rôle dans la collecte de données nécessaires à la thèse. D'un point de vue méthodologique, il n'était pas possible d'avoir accès au fichier du personnel, document le plus à même de renseigner le chercheur sur les parcours de l'ensemble des employés. L'entretien s'est avéré être la technique la plus efficace dans l'objectif de faire ressortir les dimensions objective et subjective des carrières. De plus, elle m'a servi de carte de visite et d'un moyen de prouver ma motivation en dépassant l'image

« d'étudiant » qui m'était systématiquement accolée¹⁴¹. Elle m'a surtout permis de rencontrer les futures *gatekeepers* nous ayant donné accès aux observations. Le va-et-vient a donc été permanent, les entretiens débouchant sur des observations, et des observations débouchant à nouveau sur des opportunités d'entretiens.

Au total, 72 entretiens formels enregistrés et retranscrits ont été conduits¹⁴². Obtenir des entretiens auprès des salariés de la presse écrite peut se révéler difficile. Comme le reconnaît Barney Glaser en introduction d'un ouvrage pourtant précisément sur ce thème, « *les gens travaillant pour une organisation n'aiment pas parler de leur carrière* »¹⁴³. De même que pour les observations, les reporters ne sont pas forcément enclins à collaborer dans le cadre d'une recherche en sciences sociales, a fortiori si celle-ci porte de manière directe sur leur travail¹⁴⁴. Ma situation d'étudiant étranger a sans doute facilité mes démarches car je n'ai au final essuyé que peu de refus directs, même si les inquiétudes sur le fait de parler de leur entreprise étaient souvent abordées en début d'entretien. Lors de son enquête à la chaîne publique NHK dans les années 1980, Ellis Krauss relevait déjà que la situation d'étranger dans les situations d'entretien permettait d'amoindrir les inquiétudes en renforçant l'image de la personne « hors du système »¹⁴⁵. J'ai fait le choix de garder l'anonymat pour tous les entretiens en changeant les noms des personnes citées. L'objectif était de respecter l'anonymat de ceux qui le souhaitent et d'uniformiser la démarche à l'ensemble des enquêtés. Becker et Faulkner rappellent que « *l'objectif de l'enquête sociologique n'est pas de raconter l'histoire de personnes individuelles, mais d'un certain type de personnes* », en l'occurrence, les reporters salariés¹⁴⁶.

La technique d'approche principale a été celle de la *boule de neige*, où chaque entretien donné lieu à une demande de contact avec d'autres enquêtés potentiellement intéressés. Cette technique est particulièrement courante dans le cadre d'une enquête sur les groupes sociaux dominants et n'a pas pour ambition la représentativité de l'ensemble du groupe¹⁴⁷.

¹⁴¹ Si ces propos restent à développer, il m'est apparu que la position de doctorant au Japon, bien plus qu'en France, restait très fortement vue comme une forme de long prolongement de la situation d'étudiant. Mon enquête n'était que rarement perçue comme une activité professionnelle à part entière. Des détails comme l'obligation de spécifier le nom du directeur de recherche, le nombre d'années d'études effectuées, où le fait que nous étions systématiquement présentés comme « étudiant français intéressé par le journalisme » a entretenu un flou permanent sur mes intentions.

¹⁴² Liste disponible en annexe.

¹⁴³ Barney Glaser (ed.), *Organizational Careers: A Sourcebook for Theory*, New Brunswick, Routledge, 1968.

¹⁴⁴ M. Villi et K. Hayashi, « "The Mission is to Keep this Industry Intact" », art cit. p.6.

¹⁴⁵ Ellis S. Krauss, « Doing Media Research in Japan » dans Theodore C. Bestor, Patricia G. Steinhoff et Victoria Lyon Bestor (eds.), *Doing Fieldwork in Japan*, s.l., University of Hawaii Press, 2003, p. 176-193.

¹⁴⁶ Robert R. Faulkner et Howard S. Becker, *Do you know...?: the jazz repertoire in action*, The University of Chicago Press, 2009.

¹⁴⁷ Jean-Claude Combessie, *La méthode en sociologie*, Paris, France, La Découverte, 2003, 123 p.

La majorité des entretiens ont été réalisés avec des reporters de la presse nationale et régionale ainsi qu'avec des reporters agenciers. Les plus jeunes enquêtés avaient commencé leur carrière depuis quelques semaines au moment de l'entretien. Les plus âgés étaient à quelques semaines de la retraite. Trois entretiens ont également été menés avec des reporters pigistes¹⁴⁸ mais qui ont commencé leur carrière dans la presse écrite institutionnelle. Les lieux de réalisation ont varié en fonction des opportunités qui nous étaient données. Certains ont été réalisés directement sur le lieu de travail, avec les limites que cela implique sur la teneur (et le degré d'approfondissement) des discussions. D'autres se sont déroulés dans des lieux dits « neutres », comme des cafés ou parfois des restaurants lorsque l'entretien avait été accepté pendant l'heure du déjeuner pour les enquêtés les plus occupés. Certains entretiens ont été réalisés directement au domicile des enquêtés ou dans mon appartement¹⁴⁹. Obtenir un entretien faisait souvent l'objet d'une négociation ou d'un protocole consistant à ne pas être trop large sur l'objet de notre recherche en thématisant les entretiens, tout en étant précis sur le temps dont nous avions besoin¹⁵⁰. Les entretiens étaient donc semi-directifs, sans jamais interdire de digression sur des thèmes qu'il nous paraissait intéressant d'approfondir. On a pu solliciter des rencontres en faisant part de notre intérêt pour les reporters ayant certains profils : une position spécifique dans l'organisation, des parcours atypiques comme l'expérience de mobilité externe, des situations familiales particulières.

La relation ambiguë entre le travail du chercheur en sciences sociales et le journalisme s'est donnée à voir à plusieurs occasions et particulièrement dans le cadre de situations d'entretiens. Par exemple, malgré leur ignorance réciproque journalistes et sociologues partagent l'entretien comme moyen d'accumulation de données. Dans un article portant sur les relations entre sociologues et journalistes, Gilles Bastin remarque que tous les pays ne partagent le même héritage concernant les connexions entre l'enquête journalistique et l'enquête en sciences sociales¹⁵¹. Par rapport aux États-Unis où les connexions sont historiquement plus fortes, la France et le Japon semblent partager une forme d'ignorance mutuelle concernant l'emploi et les apports de l'entretien comme méthodologie.

¹⁴⁸ L'expression la plus courante en japonais pour parler des pigistes et « free journalist » (*furī jānarisuto* – フリージャーナリスト).

¹⁴⁹ La liberté de déplacement dont disposent certains reporters permettait à certains de venir jusqu'à notre domicile pour procéder à l'entretien. Le fait d'habiter au centre de Tokyo a facilité ce genre de démarche.

¹⁵⁰ Janine Barbot, « Mener un entretien de face à face » dans Serge Paugam (ed.), *L'Enquête sociologique*, Paris, Presses Universitaires de France, 2010, p. 115-141.

¹⁵¹ Gilles Bastin, « Le journalisme et les sciences sociales. Trouble ou problème ? », *Sur le journalisme*, 2017, vol. 5, n° 2, p. 44-63.

Les reporters que nous avons rencontrés avaient eux aussi recours à cette méthode de manière régulière dans le cadre de leur activité. Cette particularité a eu certaines conséquences. Les enquêtés habitués à dominer la relation d'entretien pouvaient être tentés de rediriger la discussion sur des thèmes qu'ils considéraient comme plus importants dans le cadre d'une recherche sur la presse. Ceux qui ont longtemps couvert les parties dirigeantes de la société maîtrisent également l'art de « la langue de bois », du « non-dit » ou de « l'hyper-réflexivité »¹⁵². Ainsi, si les enquêtés en début de carrière semblaient généralement plus disposés à évoquer concrètement le contenu de leur travail, les entretiens avec les reporters en fin de carrière débouchaient souvent sur des considérations générales plus axées sur la dimension intellectuelle que sur les pratiques concrètes du travail quotidien¹⁵³. À l'inverse, les premiers montraient plus d'inquiétude à l'idée de parler de leur carrière dans l'entreprise. J'ai donc usé de la « ficelle » de Howard Becker qui consiste à repérer dans un groupe les personnes ayant le plus de raisons de communiquer sur des sujets plus sensibles comme la question de l'attribution des postes¹⁵⁴.

Une dernière spécificité de mon enquête de terrain concerne la langue utilisée. Mis à part quelques cas où l'entretien a été mené en français, le japonais a été la principale langue d'interaction. Si mon niveau m'a permis sans trop de difficultés de réaliser des entretiens et de faire des observations participantes dans un cadre organisationnel où les capacités en communication sont essentielles, cela m'a tout de même obligé à me familiariser avec deux types de registres qui diffèrent de la langue quotidienne : le vocabulaire du monde de l'entreprise et le lexique de l'activité journalistique en particulier. L'importance accordée à l'usage d'une langue particulière est d'autant plus grande qu'il donne des indications précieuses sur l'objet de la recherche. On trouvera à de nombreuses reprises des explications portant sur ce vocabulaire spécifique dans chaque chapitre.

Dans le cadre des entretiens, ma situation de jeune chercheur se livrant à son enquête en utilisant une langue étrangère m'a notamment permis de solliciter les enquêtés afin qu'ils explicitent le sens de certaines expressions avec leurs propres mots. Il a sans cesse fallu éviter deux écueils : être ni trop néophyte ni trop spécialiste de l'objet. Le néophyte risque d'entraîner

¹⁵² Erhard Friedberg, « L'entretien dans l'approche organisationnelle de l'action collective : les cas des universités et des politiques culturelles municipales » dans *L'art d'interviewer les dirigeants*, Paris, Presses Universitaires de France, 1999, p. 85-106.

¹⁵³ Stéphane Beaud faisait un constat similaire lors d'entretiens réalisés avec des enseignants du secondaire dans les années 1990. (Stéphane Beaud, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'«entretien ethnographique» », *Politix*, 1996, vol. 9, n° 35, p. 226-257.)

¹⁵⁴ Howard S. Becker, *Les ficelles du métier: comment conduire sa recherche en sciences sociales*, traduit par Henri Peretz, Paris, France, la Découverte, 2002.

chez l'enquêté un désintérêt pour notre enquête ou une moindre capacité à collaborer. A l'inverse, donner l'impression de trop maîtriser le sujet peut aussi déboucher sur des non-dits ou de l'implicite. Ma situation d'étudiant étranger m'a permis de mieux naviguer entre ces deux écueils.

4) *Les matériaux quantitatifs*

Malgré la grande place accordée aux méthodes qualitatives, j'ai consacré du temps au cumul et à la préparation de données quantitatives en utilisant les enquêtes statistiques à ma disposition. Étant données leur rareté et les difficultés d'accès à des données précises venant des entreprises, l'utilisation des matériaux quantitatifs est vue comme un complément aux résultats de l'ethnographie. Il ne s'agissait donc pas de vérifier la véracité de données statistiques préalables par une enquête de terrain mais de créer un dialogue entre les deux à partir de ce qui était disponible¹⁵⁵.

Si certaines données publiques sont maintenant disponibles en ligne, la grande majorité du travail de compilation s'est faite par la consultation des bilans annuels imprimés et disponibles dans la bibliothèque universitaire de l'Université de Tokyo. J'ai fait le choix de me concentrer sur la période s'étalant de 1985 à 2015. La date initiale correspond au tout début de la période de la bulle économique, elle a pris une telle ampleur dans deuxième partie des années 1980 que ses effets délétères sur l'économie japonaise se feront sentir jusqu'au tournant du siècle. Du point de vue de la presse, les années 1985-90 marquent une apogée pour les entreprises. Quant à la date butoir de 2015, elle marque la fin de mon accès au terrain, les données pour cette dernière année ayant été publiées en 2016. Pour les données plus facilement actualisables, j'ai procédé à une mise à jour à partir des données disponibles les plus récentes.

Concernant les reporters de presse, il est impossible d'avoir accès au Japon à des données aussi précises que celles de la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels qui sont généralement utilisées dans les enquêtes portant sur les journalistes en France¹⁵⁶. La rareté des données statistiques portant sur un métier en particulier est en soi un indicateur de sa

¹⁵⁵ Florence Weber, « L'ethnographie armée par les statistiques », *Enquête*, 1995, n° 1, p. 153-165.

¹⁵⁶ Cette utilisation systématique est par ailleurs à l'origine de critiques, portant notamment sur le fait que tous les reporters ne sont pas détenteurs de la carte. C'est notamment le cas des journalistes pigistes (voir Olivier Pilmis, « Sources, indicateurs, mondes. Trois espaces de la comparaison » dans Christine Leteinturier et Cégolène Frisque (eds.), *Les espaces professionnels des journalistes*, s.l., Panthéon-Assas, 2015, p.). Dans d'autres pays, tels que le Royaume-Uni notamment, l'absence d'association ou d'organisation représentative dominante pose des problèmes dès lors qu'il s'agit de compter les membres de la profession (voir Meryl Aldridge, « Journalistes au Royaume-Uni : « l'exceptionnalisme » britannique, » *Hermès, La Revue*, traduit par Arnaud Mercier, 2003, n° 35, p. 155-163).

faible institutionnalisation. Les données sur ce groupe appartiennent aux entreprises et sont souvent soumises aux règles du secret industriel.

Le travail de recherche, de compilation et d'analyse a nécessité de faire preuve d'imagination en ayant recours à plusieurs institutions. S'il n'y a pas de véritable association professionnelle ou de syndicat de métier, deux organisations s'en rapprochent. La principale est la *Japan Newspaper Publishers and Editors Association* (*nihon shinbun kyōkai* - 日本新聞協会 (NSK dans la suite de ce travail). Il s'agit de l'association des patrons de presse. La principale organisation syndicale de la presse écrite est le *Japan Federation of Newspaper Workers' Union* (*nihon shinbun rōdō kumai rengō* – 日本新聞労働組合連合). Il s'agit en fait d'un regroupement des syndicats internes des entreprises et qui représente les intérêts de l'ensemble des travailleurs de la presse et pas uniquement des reporters¹⁵⁷.

Dans un premier temps, la principale source de données statistiques sur la presse est l'enquête annuelle de la NSK. Les informations portent sur l'ensemble des travailleurs de la presse, et pas uniquement sur les reporters travaillant dans les pôles *édition* des entreprises (*henshū bumon* / 編集部門). Elles fournissent tout de même des données précises sur les effectifs totaux, les embauches, le sexe des employés, la durée moyenne des carrières, la structure des effectifs par âge et la part de travailleurs irréguliers. Un premier travail a donc consisté à compiler systématiquement les données publiées afin de constituer une base sur trente ans.

Concernant plus spécifiquement les reporters, la NSK a publié des données plus précises jusqu'en 1993¹⁵⁸. Ces données fournissent des indications précises sur les effectifs des services internes aux rédactions, les diplômes au moment de l'embauche ainsi que toutes les données encore publiées actuellement mais avec une grosse différence : elles étaient disponibles pour chaque entreprise de presse affiliée, et pas directement pour l'ensemble comme c'est le cas

¹⁵⁷ D'autres associations plus petites telles que le *Japan Congress of Journalist* (*nihon jānarisuto kaigi* – 日本ジャーナリスト会議) ou la *Free Press Association of Japan* (*jiyū hōhō kyōkai* – 自由報道協会) sont des associations de journalistes indépendantes des entreprises de presse mais n'ont qu'un nombre d'adhérents très faibles et ne publient pas de données utilisables (environ 800 membres pour le JCJ). On trouve également la *Foreign Correspondents' Club of Japan* (*nihon gaikoku tokuhain kyōkai* – 日本外国特派員協会), association historique des correspondants étrangers et l'*Internet News Association of Japan* (*nihon intānetto hōdō kyōkai* – 日本インターネット報道協会) depuis 2008.

¹⁵⁸ The Japan Newspaper Publishers & Editors Association (日本新聞協会), « *Shinbun rōmu shiryō* 新聞労務資料 (Archives sur les ressources humaines dans la presse écrite) », Tokyo, 1993.

aujourd'hui. La dernière enquête de grande envergure ayant pour objectif d'établir une sociographie des reporters de presse remonte à 1994 et s'intitule « *Image du reporter contemporain* »¹⁵⁹. Lors d'une visite au bureau de la NSK en mars 2015, j'ai pu interroger la responsable des enquêtes portant sur les ressources humaines à propos de l'arrêt des publications des enquêtes détaillées sur plus de vingt ans. On m'a expliqué que leurs publications avaient été stoppées à la demande de certaines entreprises qui craignaient que des informations « trop négatives » concernant la question salariale ne provoquent des critiques. Ainsi, les données existent mais ne sont donc pas mises à la disposition du public ou des chercheurs. Comparativement, le *Japan Federation of Newspaper Workers' Union* publie encore moins de données exploitables. S'il rassemble bien les données des syndicats internes des entreprises de presse affiliées, il ne les met pas à disposition du public. J'ai sollicité ce syndicat à plusieurs reprises afin d'obtenir quelques données chiffrées qui seront citées dans la thèse.

Pour compléter ces données quantitatives généralement utilisées dans les recherches sur les médias, deux grandes enquêtes publiques offrent des informations intéressantes pour ma recherche. La première est la *Basic Survey on Wage Structure*¹⁶⁰ publiée par le ministère de la Santé et du Travail. Cette enquête est publiée chaque année depuis 1948 et apporte des informations sur la structure des salaires. Elle a l'avantage de comporter une section comparative par métier (*shokushu* / 職種) qui comprend une entrée pour les reporters. Elle donne des informations sur les salaires mensuels moyens classés selon la taille des entreprises¹⁶¹, le genre des employés, la durée des carrières, le temps de travail moyen et le salaire par tranche d'âge (uniquement pour les hommes). A notre connaissance, cette enquête n'a encore jamais été sollicitée dans les différents travaux portant sur la presse que nous avons consultés. J'ai également compilé les données pour cette enquête entre 1985 et 2015. On les retrouvera tout au long des chapitres.

La deuxième enquête statistique utilisée est la *Basic Survey on the Information and Communication Industry*¹⁶² publiée chaque année par le ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie (METI). Cette enquête ne donne pas de données précises sur les

¹⁵⁹ The Japan Newspaper Publishers & Editors Association, « Gendai Shinbun kisha zō 現代新聞記者像 (Portraits des reporters d'aujourd'hui) », *Shinbun Kenkyū*, 1994, n° 514, p. 48.96.

¹⁶⁰ Ministry of Health, Labour and Welfare, *Basic Survey on Wage Structure* (賃金構造基本統計調査).

¹⁶¹ Pour l'entrée « reporter » (*kisha*), les femmes sont prises en compte dans l'enquête à partir de 1995.

¹⁶² Ministry of Economy, Trade and Industry, *Basic Survey on the Information and Communications Industry* (情報通信業基本調査).

reporters mais nous renseigne sur l'ensemble des salariés des entreprises de presse. Elle offre notamment des informations précises sur le statut d'emploi des travailleurs de l'industrie, les types d'embauches et le taux de départ, sur les systèmes de rémunération (ce que ne fait pas la *Basic Survey on Wage Structure*), ainsi que les types de formation professionnelle mis en place par les entreprises. Cette enquête est donc riche d'informations mais a pour principal défaut de n'être disponible que depuis 2010, année de sa création. Il n'est donc pas possible d'obtenir une évolution sur trente ans comme c'est le cas des autres enquêtes. Ces données nous apportent tout de même des informations sur les tendances des six dernières années.

Dans l'objectif d'obtenir des renseignements sur la structure capitalistique des entreprises de presse, j'ai régulièrement consulté les rapports des bilans financiers (*yūka shōken hōkokusho* / 有価証券報告書) disponibles sur la base de données gérée par l'Agence des Services Financiers¹⁶³. Depuis 2003, la *Loi sur le contrôle et l'échange des produits financiers* (*kinyū shōhin torihiki hō* / 金融商品取引法) oblige les entreprises cotées en Bourse, ou dont la capitalisation dépasse les cent millions de yens, à publier certaines données comme le détail du chiffre d'affaire, la composition de l'actionnariat ou le nom et le profil des membres de leur conseil d'administration. Même si au Japon aucune entreprise de presse n'est cotée en Bourse, certaines d'entre elles, par obligation ou par souci de transparence, publient de manière régulière ces rapports.

D. Organisation de la réflexion

L'architecture de cette thèse est structurée autour de deux grandes parties. La première partie regroupe les quatre premiers chapitres et décrit les principales caractéristiques de la *logique organisationnelle*.

Le chapitre 1 commence par une cartographie générale du monde de la presse écrite japonaise et de son organisation. En commençant par détailler les différentes catégories de journaux qui le composent, nous expliquerons comment la répartition des journaux sur le territoire limite la situation de concurrence entre les entreprises et privilégie le développement de marchés internes du travail. La description ethnographique du quotidien national *Asahi Shimbun* complètera l'analyse. En explicitant la dimension de l'entreprise et son aspect visuel,

¹⁶³ Site Internet de la base de données de l'Agence des Services Financiers <http://disclosure.edinet-fsa.go.jp>

l'objectif sera de faire comprendre en quoi il ne s'agit pas uniquement d'un journal. Ce sera une première occasion d'appréhender la *logique organisationnelle* vue de l'extérieur.

Le chapitre suivant opère une entrée à l'intérieur de l'organisation et s'intéresse aux carrières internes des reporters. Nous y analyserons linéairement les grandes étapes, du passage du concours d'entrée, en passant par la formation en région, l'arrivée dans une des rédactions centrales et les bifurcations de carrières afin de montrer comment se combinent la *logique organisationnelle* et le travail de reporter. Être reporter salarié signifie changer régulièrement de poste dans l'organisation. Les rotations du personnel marquent les parcours qui se font entre les bureaux régionaux et les rédactions dans les grandes villes. Les services des rédactions peuvent être vus comme des marchés internes dont l'échelle de prestige jouera sur la carrière. Pour certains, l'accumulation d'expériences débouche sur l'accession à des postes qui éloignent progressivement les salariés des activités éditoriales pour les diriger vers le management.

En prenant pour objet le système des *clubs de presse*, l'ambition du chapitre 3 est de révéler la façon dont la *logique organisationnelle* s'illustre également dans les relations entre les reporters et leurs sources. Indépendamment de la protection de leur emploi par l'entreprise, les reporters disposent d'un monopole sur l'accès aux sources institutionnelles. Couvrir les administrations, la police ou les grandes entreprises nécessite d'être accrédité à un *club* où seuls les salariés des entreprises reconnues sont acceptés. Alors que la mobilité engendrée par les carrières internes a tendance à complexifier la constitution d'un réseau d'informateurs, l'accréditation à un *club* permet de limiter cette difficulté en garantissant un accès clé en main aux sources officielles. En conséquence, l'accès aux sources revient davantage aux entreprises plutôt qu'aux reporters qui y travaillent. Les critiques faites à l'encontre de la dimension monopolistique de ce système et les coûts qu'il engendre commencent à faire évoluer la position de certains journaux sur son utilisation.

Le chapitre 4 déplace l'analyse sur le cas du segment professionnel des reporters fait-diversiers. Souvent considérée comme la parente pauvre du journalisme, la couverture des faits divers bénéficie au Japon d'une reconnaissance particulière. Elle est la base de la formation sur le tas dans la majorité des entreprises de presse. En couvrant les faits divers et la police, les jeunes reporters apprennent d'abord des techniques d'investigations utilisées dans les autres segments. Ils intègrent aussi certaines normes centrales telles que la reconnaissance de l'effort physique et l'importance du collectif dans le travail. La transmission d'expériences et de

normes communes contribue à l'établissement d'une culture professionnelle qui dépasse ce segment et vient s'associer à la *logique organisationnelle*.

Après un premier bilan, la deuxième partie de la thèse est consacrée à l'analyse des éléments qui témoignent de l'effritement de la *logique organisationnelle*.

À partir du constat d'un déclassement de l'image des entreprises de presse auprès des nouvelles générations, le chapitre 5 s'attache à comprendre les causes d'une crise des vocations en analysant les formes de l'engagement total au travail qui conduisent la carrière d'un reporter. De nombreux reporters connaissent des difficultés à articuler vie professionnelle et vie privée, elles trouvent leur origine tant dans les spécificités du travail journalistique que dans l'organisation des carrières d'entreprise. Le contenu des critiques à l'engagement total laisse transparaître une remise en cause des pratiques et des normes centrales dans la *logique organisationnelle*. Dans un contexte de diminution de la main-d'œuvre, les entreprises mettent en place des dispositifs censés limiter les inquiétudes des candidats à une carrière dans la presse.

En prenant comme thème la féminisation des rédactions, le chapitre 6 a pour objectif de saisir la situation des femmes travaillant dans la presse au regard des caractéristiques de la *logique organisationnelle* décrites dans les chapitres qui précèdent. Alors que les embauches de femmes reporters ont commencé bien avant la mise en place des politiques publiques basées sur l'égalité des sexes au travail, au milieu des années 1980, un plafond de verre continue de limiter leur accession aux positions importantes. Disposant pourtant du même profil que les hommes au moment de l'embauche, les premières différences s'observent au moment de l'affectation aux services des rédaction où on constate une féminisation plus importante des services les moins prestigieux. Cette segmentation horizontale contribue aussi à une segmentation verticale. À partir de l'expérience de femmes qui ont commencé leur carrière dans les années 1990, on remarque des différences entre celles qui ont accepté de faire une carrière « comme les hommes » et celles qui ont fait le choix d'une vie accordant plus d'importance à leur vie privée, tout en étant conscientes des effets sur leur parcours dans l'entreprise.

Le chapitre 7 prend pour objet l'introduction de la pratique de la signature des articles dans deux quotidiens nationaux. Alors que certaines caractéristiques de la *logique organisationnelle* continuent de justifier l'anonymat des reporters dans beaucoup de rédactions, l'*Asahi Shimbun* et le *Mainichi* vont systématiser la signature individuelle entre la fin des années 1990 et le début

des années 2000. La signature peut être considérée comme une nouvelle politique éditoriale censée endiguer la diminution du lectorat. L'analyse des explications données par les reporters les plus sceptiques permet d'identifier les frictions avec la *logique organisationnelle*. La visibilité apportée par la signature a également des effets sur les carrières. Du point de vue des carrières internes, la signature devient un enjeu pour les jeunes reporters et elle accompagne l'introduction des évaluations individuelles des salariés. Mais pour les carrières externes, elle contribue à l'établissement d'un capital réputationnel jouant un rôle dans le cas de mobilités entre entreprises.

Dans le prolongement de l'analyse des effets de la signature, le chapitre 8 s'intéresse plus en détail aux parcours des reporters ayant fait l'expérience d'une mobilité externe. La mobilité externe ne s'oppose pas forcément aux caractéristiques de la *logique organisationnelle*. Elle est présente de longue date chez les reporters sous la forme de mobilités ascendantes dans des organisations plus importantes, principalement en début de carrière. Une analyse plus fine signale pourtant la présence d'une diversité des mobilités externes, et notamment de reporters ayant réussi à se spécialiser sur des domaines bien spécifiques. Néanmoins, l'analyse atteste que la mobilité externe continue d'être limitée par des barrières culturelles et institutionnelles. L'évolution du contexte socio-économique décrite tout au long de la thèse sera le point de départ d'une analyse plus spéculative sur le renforcement d'un marché du travail professionnel des reporters.

Chapitre 1 : Cartographie de la presse écrite au Japon

Introduction

Dans ce premier chapitre, nous commencerons par procéder à une cartographie de la presse écrite japonaise. Par ce travail de contextualisation, l'objectif est d'abord de familiariser le lecteur avec la structuration du paysage industriel de la presse écrite japonaise. En décrivant la manière dont les entreprises se sont réparties la couverture en information du pays, l'objectif est de présenter une partie centrale du monde social dans lequel évoluent les reporters. Passer par cette description est essentiel afin de comprendre l'organisation des carrières sur les marchés internes, notamment par le biais des organisations de presse. Le nombre limité d'entreprises restreint la concurrence, en apportant une stabilité des revenus à la presse régionale en particulier. Ce phénomène a aussi pour conséquence de réduire la mobilité externe des reporters. Cependant, nous constaterons que la situation a tout de même évolué par rapport à l'âge d'or des années 1990.

I. Typologie et effectifs des rédactions

Avoir une vision claire de la structure du paysage de la presse écrite japonaise est fondamental pour comprendre le monde dans lequel évoluent les reporters, nous commencerons donc par en donner les principaux éléments. L'idée principale est que le nombre restreint d'entreprises ainsi que leur structuration autour d'un petit groupe de quotidiens nationaux et de journaux régionaux en situation de monopole dans leur zone géographique, limitent l'établissement d'un marché du travail professionnel. Ensuite, l'analyse de la taille des organisations et, en particulier, de leurs rédactions est un indicateur clé du rôle joué par les marchés internes dans la carrière des reporters.

La presse écrite japonaise est composée de plusieurs grands types de publications. Nous nous intéressons ici à la presse d'information généraliste et mettons donc de côté la presse spécialisée, la presse magazine et les journaux publiés par des partis politiques. De manière assez conventionnelle, on peut distinguer les groupes suivants : la presse nationale (*zenkoku-shi* – 全国紙), la presse régionale (*chiho-shi* – 地方紙) et la presse locale (*chiiki-shi* – 地域紙).

En 2012, 38 des 118 quotidiens affiliés à la NSK disposaient d’une double édition, une le matin (*chōkan* – 朝刊) et une le soir (*yūkan* – 夕刊). 68 quotidiens publient uniquement le matin et 13 uniquement le soir¹⁶⁴.

A. La presse nationale

La presse nationale est composée de cinq quotidiens principalement distribués sur l’ensemble du territoire. Il s’agit de l’*Asahi Shimbun* (朝日新聞), du *Mainichi Shimbun* (毎日新聞), du *Sankei Shimbun* (産経新聞), du *Yomiuri Shimbun* (読売新聞) et du quotidien économique *Nihon Keizai Shimbun* (日本経済新聞 généralement appelé *Nikkei Shimbun*). Ces quotidiens nationaux ont des tirages particulièrement importants. Quatre d’entre eux publient deux éditions quotidiennes. Le *Sankei Shimbun* est le seul des cinq quotidiens à avoir abandonné la double publication quotidienne avec l’arrêt de son édition du soir en mars 2002. À eux cinq, ces quotidiens représentent plus de 50% du tirage total quotidien et représentent plus de 57 millions de journaux distribués par jour.

Ces journaux sont nationaux dans la mesure où une partie importante de leur contenu est diffusée uniformément à l’ensemble du pays. C’est notamment le cas des pages politiques, des nouvelles internationales et des pages opinion. En revanche, les pages dédiées aux nouvelles économiques ou aux faits divers peuvent diverger en fonction des régions. Chaque quotidien national dispose d’au moins deux éditions. Une édition pour Tokyo (*Tōkyō-ban* – 東京版) qui couvre l’ensemble du pays et une pour Osaka (*Ōsaka-ban* – 大阪版) qui couvre l’ouest. Une ou deux pages de nouvelles locales sont également disponibles dans chaque édition (*chihō-ban* – 地域版). Elles couvrent les nouvelles locales grâce aux informations recueillies par des bureaux locaux ou par des agences de presse. Les lieux d’impression sont dispersés sur l’ensemble du territoire. On trouve un certain nombre de collaborations entre quotidiens afin de mutualiser les coûts d’impression. De ce fait, la presse nationale a également une dimension régionale dont on verra l’influence pour ce qui concerne l’organisation des rédactions¹⁶⁵. Leur

¹⁶⁴ Takeda Tōru (武田徹), Fujita Mafumi (藤田真文) et Yamada Kenda (山田健太) (eds), *Gendai jārizarizumu jiten* 現代ジャーナリズム事典 (Dictionnaire du journalisme contemporain), Tokyo, Sanseidō, 2014

¹⁶⁵ On est loin du modèle français où la presse nationale reste essentiellement parisienne concernant ses contenus.

diffusion est particulièrement forte dans les grands pôles urbains que sont Tokyo, Nagoya, Osaka et Fukuoka.

Sur le plan de leur ligne éditoriale, ces cinq quotidiens occupent des positions bien différentes. L'*Asahi Shimbun* et le *Mainichi Shimbun* ont des lignes généralement qualifiées de centre gauche sur les grandes questions de société. Les quotidiens *Sankei Shimbun* et *Yomiuri Shimbun* ont des lignes conservatrices. Le *Nihon Keizai Shimbun*, en tant que quotidien économique, a une position avant tout libérale et pro-business.

B. La presse régionale

Le paysage médiatique de la presse régionale japonaise a un découpage original. On peut la diviser en trois groupes. Les journaux départementaux (*ken-shi* – 県紙), les journaux dits « de bloc » (*burokku-shi* – ブロック紙) et les journaux locaux (*chiiki-shi*). Nous nous intéresserons aux deux premiers qui correspondent davantage à la presse d'information générale. Pour la première catégorie, on trouve généralement un grand quotidien par département¹⁶⁶. Les départements de Fukushima et d'Okinawa sont les seuls à avoir deux quotidiens qui couvrent l'ensemble du département. Les départements de Wakayama, de Shiga et d'Osaka sont les seuls à ne pas avoir de quotidien ne couvrant que leurs zones¹⁶⁷. Cette structure d'un quotidien pour un département (*ikken issshi* – 一県一紙) remonte à la Seconde Guerre mondiale. De 1938 à 1942, les gouvernements successifs, afin de s'assurer le contrôle des informations publiées en région, ont obligé les très nombreuses rédactions à fusionner ou à fermer, touchant plus fortement les nombreuses petites publications qui étaient présentes sur l'ensemble du territoire (*Shinbun tōgō* – 新聞統合). De 1 124 quotidiens en 1938, leur nombre est finalement tombé à 55 en décembre 1942¹⁶⁸. Malgré la création de quelques quotidiens dans les années 1950, cette structure n'a quasiment pas bougé depuis la fin de la guerre, limitant ainsi fortement la concurrence.

Si la presse nationale domine les grandes villes du pays, cette presse régionale se trouve très souvent en situation de monopole dans les départements et les villes de province. Sur les 47

¹⁶⁶ Une liste est disponible en annexe.

¹⁶⁷ Hamada Jun.ichi (浜田純一), Katsura Kei.ichi(桂敬一) et Tajima Yasuhiko (田島泰彦), *Shinbun-gaku – shintei* 新聞学 - 新訂 (Théorie de la presse, édition corrigée), Tokyo, Nihon hyōron sha, 2009.

¹⁶⁸ Satomi Osamu (里見脩), *Shinbun tōgō : senjiki ni okeru media to kokka* 新聞統合 : 戦時期におけるメディアと国家 (L'unification de la presse : les médias et l'État pendant la guerre), Tokyo, Keisōshobō, 2011, p. 50.

départements que compte le Japon, 37 d'entre eux ont pour principal quotidien celui de leur département¹⁶⁹. Cinq quotidiens régionaux ont un taux de diffusion qui dépasse 60% des ménages du département¹⁷⁰. Les travaux de Cho Hiromi ont démontré que cette situation a protégé les quotidiens locaux de la compétition plus forte que connaissent les quotidiens nationaux¹⁷¹. On peut tout de même retenir Les journaux régionaux des départements proches des grandes villes comme Tokyo, Osaka ou Fukuoka sont en général moins puissants en raison de la présence de leurs rivaux de la presse nationale.

Le deuxième groupe est celui des journaux dits « *de bloc* ». Ces journaux sont ceux dont la diffusion dépasse la surface géographique des départements dont ils sont issus. Comme pour la presse nationale, leurs tirages excèdent souvent le million d'exemplaires par jour. Tout en faisant partie de la presse régionale, ils disposent également d'antennes locales et couvrent les affaires de la capitale. Le principal quotidien édité à Tokyo, le *Tokyo Shimbun*, est en fait la version Tokyoïte du grand quotidien de Nagoya, le *Chūnichi Shimbun*. Certains d'entre eux disposent également de bureaux à l'étranger.

Actuellement, cette structure du paysage de la presse japonaise garde une grande stabilité puisqu'aucun nouveau quotidien n'est paru, tant à l'échelle nationale que régionale, depuis la fin des années 1950. Jusqu'à il y a une quinzaine d'années, il était relativement courant qu'un foyer soit abonné à quotidien local et à un quotidien national. Dorénavant, la pratique du double abonnement est beaucoup moins fréquente, le choix s'étant plus largement reporté sur le quotidien régional au détriment du quotidien national, d'où le renforcement des situations de monopole en région¹⁷².

C. Les journaux du point de vue de leurs rédactions.

À l'image des chiffres de leur diffusion, les quotidiens japonais disposent également de rédactions aux effectifs importants. À ce titre, la plupart des quotidiens nationaux et des journaux de bloc ont une dimension industrielle qui les rapproche davantage du modèle de la grande entreprise que de celui des entreprises françaises de presse qui sont de taille plus réduite.

¹⁶⁹ D'après les chiffres publiés en 2018 par le *Japan Audit Bureau of Circulations (Nihon ABC kyōkai)* pour l'année 2017.

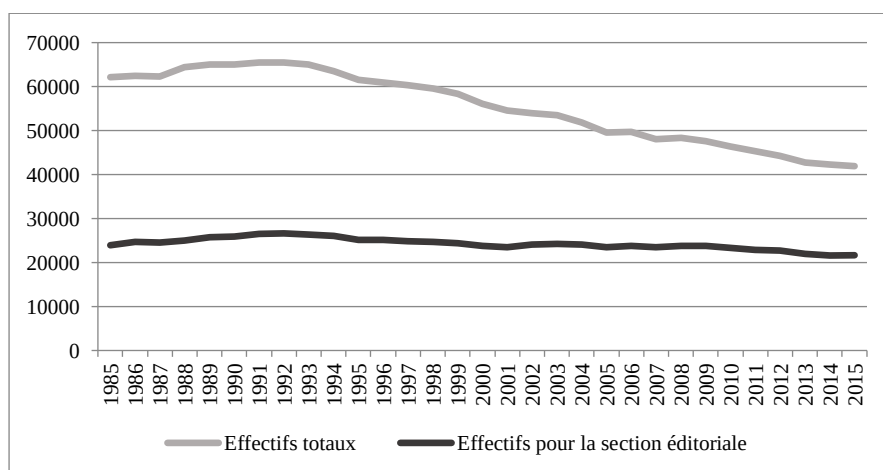
¹⁷⁰ Il s'agit du *Hokkoku Shimbun* dans le département de Toyama, du *Fukui Shimbun* dans le département de Fukui, du *Nihonkai Shimbun* dans le département de Tottori, du *San'in Chūō Shimpō* dans le département de Shimane et du *Tokushima Shimbun* dans le département de Tokushima.

¹⁷¹ Hiromi Cho, « The Effect of Competition Among Japanese Local and National Dailies on News Coverage in Local Newspapers », *Keio communication review*, 2002, vol. 24, p. 59-70.

¹⁷² A.S. Rausch, *Japan's Local Newspapers*, op. cit.

Les journaux régionaux sont le plus souvent des entreprises de taille moyenne dans lesquelles travaillent plusieurs centaines de salariés. Les départements édition des entreprises (*henshū bumon*) correspondent aux effectifs des rédactions et sont les lieux d'affectation des reporters. Ils concentrent la majeure partie des effectifs des entreprises.

Figure 3 : Évolution des effectifs dans la presse japonaise 1985-2015¹⁷³



Un premier enseignement de ce graphique est la diminution importante des effectifs totaux dans la presse depuis les années 1990. Jusqu'au milieu de cette décennie, le marché du travail interne des entreprises de presse incluait l'ensemble des tâches nécessaires à la réalisation du journal¹⁷⁴. Les difficultés de l'économie japonaise au cours de cette période vont pousser les entreprises à externaliser une partie de leurs activités et contribuer ainsi à une diminution générale des effectifs. Après un pic atteint en 1991 avec 65 478 salariés travaillant dans l'ensemble des entreprises de presse nippones, ce chiffre diminue progressivement pour atteindre 41 916 salariés en 2015.

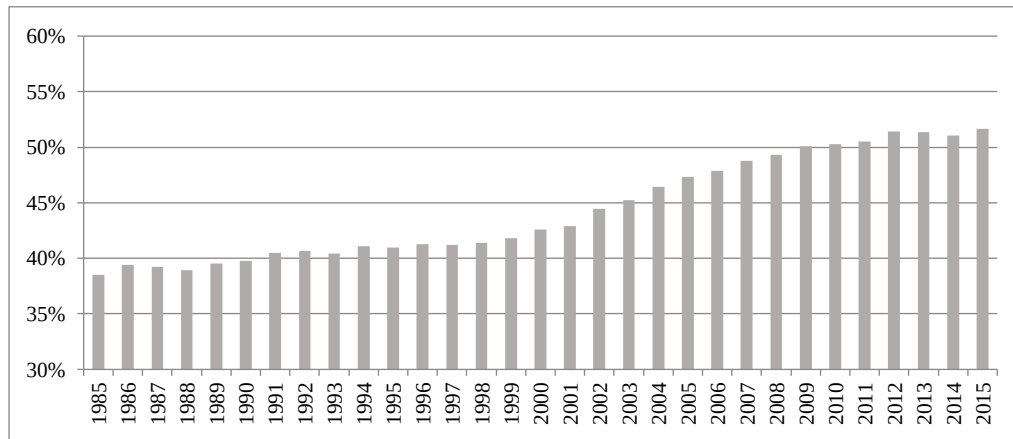
On constate que si les effectifs dans leur globalité ont largement diminué depuis 30 ans, les effectifs des départements édition, donc des salariés des rédactions, demeurent assez stables. On passe de 23 390 salariés en 1985 à 21 645 en 2015, sachant qu'à leur plus haut niveau en 1992, les rédactions japonaises comptaient au total 26 629 salariés dédiés à la production des informations quotidiennes. Les conséquences de l'élargissement de l'écart entre le nombre total

¹⁷³ Données compilées à partir des chiffres publiés par la NSK.

¹⁷⁴ Robert P. Althauser, « Internal Labor Markets », *Annual Review of Sociology*, 1 août 1989, vol. 15, n° 1, p. 143-161.

de salariés dans la presse et celui des salariés correspondant aux reporters sont la représentation de plus en plus importante de ces derniers dans l'ensemble des emplois.

Figure 4 : Proportion des effectifs des pôles éditions sur l'ensemble des salariés de la presse entre 1985 et 2015



Par comparaison, le nombre total d'employés dans l'industrie de la presse aux USA est passé de 414 000 à 246 000 entre 2001 et 2011, soit une diminution de près de 40%¹⁷⁵. Concernant les salariés travaillant pour les rédactions, leur nombre est passé de 56 400 en 2001 à 40 566 en 2012, soit 28,1% des effectifs en moins pour la même période¹⁷⁶. Concernant la France, les données disponibles révèlent plutôt une augmentation du nombre des journalistes entre 2000 et 2014 dans la presse écrite quotidienne, ces derniers passant de 7 936 à 8 535¹⁷⁷. Compte tenu des évolutions technologiques qui ont marqué l'industrie de la presse et le journalisme au cours des vingt dernières années, les métiers les plus touchés appartiennent essentiellement à ceux liés à la production physique du journal telle que les typographes et les imprimeurs, plutôt qu'aux métiers en lien à la production même de l'information.

On retient tout de même que si la diminution des effectifs dans la presse japonaise est visible statistiquement, la situation de l'emploi dans les rédactions a connu peu de variations. En revanche, leur profil n'a pas changé. Afin de comprendre comment les effectifs des rédactions avaient évolué depuis la période de l'âge d'or de la presse jusqu'au milieu des années 1990, nous avons procédé à une comparaison des effectifs entre 1995 et 2016. On observe des différences importantes en fonction des types de presse.

¹⁷⁵ D'après les chiffres publiés par l'U.S. Department of Labor's Bureau of Labor Statistics.

¹⁷⁶ D'après les chiffres publiés par l'American Society of Newspaper Editors.

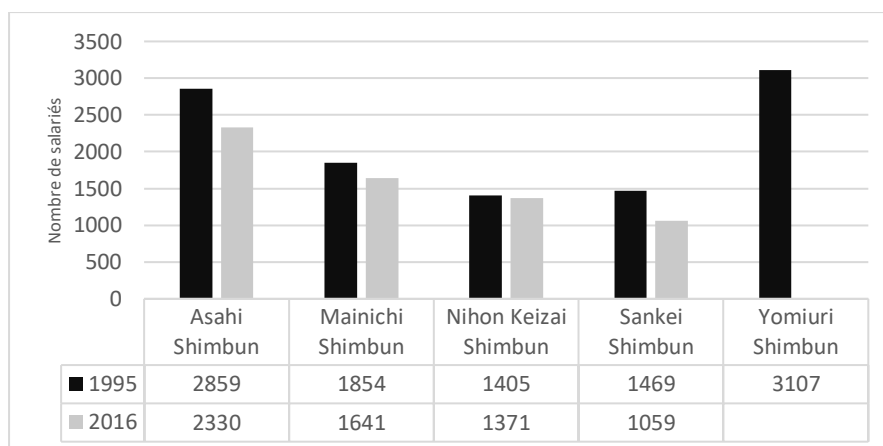
¹⁷⁷ D'après les données disponibles sur le site de l'Observatoire des Métiers de la presse : [http://data.metiers-presse.org/explore.php - line/alljournalists/journalistNumber/pressSubSectors/none/2000/2014/none](http://data.metiers-presse.org/explore.php-line/alljournalists/journalistNumber/pressSubSectors/none/2000/2014/none)

Par exemple, la presse quotidienne départementale n'a pas connu de grande évolution des effectifs de ses rédactions. Pour l'ensemble des 39 quotidiens de cette catégorie, on obtient une moyenne de 144 salariés par rédaction en 2016. La rédaction la plus importante est celle du *Niigata Nippō* avec 274 reporters. Le *Nara Shimbun* a la plus petite avec 38 salariés rattachés au département éditorial. En 1995, la moyenne de ces quotidiens était de 147 salariés par rédaction. Les effectifs des rédactions départementales sont donc d'une surprenante stabilité. Sur les 39 quotidiens, 16 ont connu une augmentation de leur nombre de salariés rattachés aux rédactions.

Les journaux de bloc connaissent une situation plus nuancée. Avec une moyenne de 600 salariés par rédaction en 2016, ils appartiennent à la catégorie des grandes entreprises régionales. Le plus important d'entre eux, le *Chūnichi Shimbun*, rivalise notamment avec des quotidiens nationaux tels que le *Mainichi Shimbun* et le *Sankei Shimbun*. Les effectifs cumulés des rédactions de Tokyo et Nagoya s'élèvent à 1485 reporters. Si on compare à la moyenne de 1995, les rédactions des quotidiens de bloc ont perdu près de 100 reporters en vingt ans, soit environ 16% du personnel éditorial.

C'est pour la presse nationale que l'évolution est la plus considérable en raison de la dimension des rédactions. En 1995, l'effectif moyen des quotidiens nationaux était de 1600 salariés. Le fait de ne pas connaître les effectifs du département édition du plus important des quotidiens, le *Yomiuri Shimbun*, nous empêche de calculer une moyenne pour 2016.

Figure 5 : Effectifs des départements édition des cinq quotidiens nationaux¹⁷⁸



Si on se limite aux données disponibles, l'*Asahi Shimbun* est le quotidien national disposant des effectifs les plus importants pour le département éditorial avec 2330 salariés. On remarque

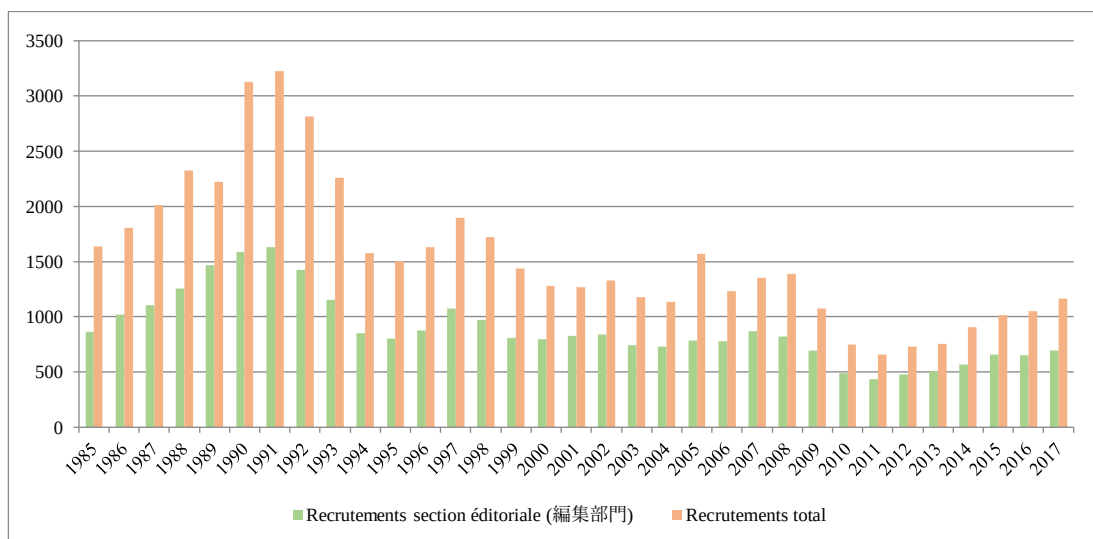
¹⁷⁸ D'après la comparaison des chiffres publiés dans les almanachs de la presse (*Nihon Shinbun Nenkan*) de 1996 et de 2017.

que pour quatre des cinq quotidiens nationaux, les effectifs ont diminué avec une certaine intensité. Le *Sankei Shimbun* a par exemple connu une diminution importante avec près de 400 reporters en moins en un peu plus de vingt ans. L'*Asahi Shimbun* a également connu une diminution des effectifs de ses rédactions, mais proportionnellement moins prononcée compte-tenu de sa taille. La tendance à la diminution est plus faible pour le *Nihon Keizai Shimbun* et le *Mainichi Shimbun*, mais n'en demeure pas moins réelle. Il n'y a donc pas de raison de croire que le *Yomiuri Shimbun* n'a pas connu un phénomène similaire.

Le phénomène de diminution des effectifs des rédactions a conséquemment touché plus fortement les grands quotidiens de la capitale que les quotidiens régionaux en position de monopole dans leur département. Néanmoins, cette diminution est sans commune mesure avec ce qui a pu être observé aux États-Unis ou en France dans la presse régionale, où pas une année ne se passe sans qu'ait lieu un plan social dans une rédaction. Tout d'abord, on constate qu'aucun quotidien majeur n'a disparu au cours de cette période, que cela soit dans les grandes villes ou en région. Mis à part le cas de quelques quotidiens locaux employant peu de reporters, les rédactions japonaises n'ont pas véritablement connu de vagues de licenciements massifs. En effet, la diminution de la masse salariale que nous avons observée dans le cas de la presse nationale a été provoquée par une réduction des embauches et par des politiques de départs anticipés à partir de la fin des années 1990.

Le graphique ci-dessous représente l'évolution des embauches annuelles dans l'ensemble des entreprises de presse membres de la NSK entre 1985 et 2017. Figurent en rouge les embauches totales et en bleu les embauches dans le seul domaine *édition (henshūbumon)* des entreprises de presse, là où sont comptabilisés les reporters :

Figure 6 : Évolution des embauches dans la presse 1985-2017



Lors de périodes de difficultés économiques, les entreprises japonaises ont pour particularité de ne pas procéder à des licenciements massifs des salariés déjà en poste dans l'entreprise mais plutôt de limiter l'embauche de nouveaux salariés. Elles privilégient généralement leurs employés en ayant recourt à une forte mobilité interne et en procédant à des départs anticipés dans les cas les plus difficiles ¹⁷⁹. En conséquence, la diminution des effectifs des rédactions observée plus haut s'explique surtout par une diminution du nombre de recrutements, en particulier du recrutement des diplômés de l'université. Le graphique ci-dessus explique aussi que la diminution des recrutements est moins prononcée pour les reporters. Cela explique le poids de plus en plus grand des effectifs des rédactions sur la masse salariale totale.

Jusqu'à présent, les journaux ont fait preuve d'une robustesse que l'on peut expliquer par un découpage qui a longtemps limité la concurrence entre les entreprises. En particulier dans le cas des quotidiens régionaux, le découpage structuré autour d'un quotidien par département renforce le pouvoir structurant de chaque marché interne. La situation de la presse nationale est plus nuancée. C'est notamment là que l'on distingue l'érosion la plus importante des effectifs composant les rédactions. Malgré une stabilité apparente, on peut faire l'hypothèse que des changements organisationnels ont eu lieu pour faire face à cette transformation. Nous allons maintenant nous concentrer sur une étude de cas afin d'appréhender plus en détail ces évolutions.

II. Ethnographie d'un quotidien national

À partir de la présentation de l'écologie des entreprises composant le paysage de la presse, nous allons opérer un zoom sur un des cinq quotidiens nationaux, l'*Asahi Shimbun*, qui servira ensuite de fil directeur à l'ensemble de la thèse. L'objectif est de décrire l'environnement dans lequel évoluent les reporters, en insistant sur l'idée qu'il ne s'agit pas uniquement d'un journal, mais bien d'une grande entreprise dont l'importance est perceptible dans la ville. Nous le ferons grâce à une ethnographie de son siège à Tokyo et d'un bureau en région. Nous commencerons par donner la position de ce quotidien au sein du monde journalistique ainsi que les principales

¹⁷⁹ Robert Boyer, « Foreword: From "Japanophilia" to indifference? Three decades of research on contemporary Japan » dans *The Great Transformation of Japanese Capitalism*, s.l., 2014, p. xiii-xxxv.

caractéristiques de l'entreprise qui l'édite. Nous procéderons ensuite à une visite des bâtiments et de différents lieux clés de l'enquête.

A. *L'Asahi Shimbun dans la presse écrite japonaise.*

Dans le monde de la presse japonais, l'*Asahi Shimbun* a une position particulière sur laquelle il nous faut revenir avant d'entrer plus en détail dans sa description. Il est d'abord le deuxième plus gros quotidien du Japon et du monde du point de vue du tirage. En 2017, son tirage s'élève à 6 113 315 exemplaires par jour uniquement pour l'édition du matin. Le tirage pour l'édition du soir s'élève à 2 127 759 exemplaires.

À partir d'une analyse des éditoriaux sur le thème clé de la présence des bases militaires américaines sur le territoire japonais, Nanri Keizō a établi une typologie des lignes éditoriales des quotidiens que l'on peut résumer de la manière suivante : une majorité de quotidiens progressistes en région et auxquels il ajoute l'*Asahi Shimbun*, une minorité de quotidiens conservateurs mais largement représentés dans la presse nationale avec le *Yomiuri Shimbun* et le *Sankei Shimbun*, et enfin le *Mainichi Shimbun* avec une position plus centrée¹⁸⁰.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, le journal a adopté une ligne éditoriale progressiste qui le rapproche de quotidiens tels que *Le Monde* ou le *New York Times*. Par ailleurs, il dispose de partenariats privilégiés avec ces deux derniers quotidiens en publiant certains articles ou certaines tribunes initialement publiés dans leurs pages. Les locaux tokyoïtes du *New York Times* sont à l'intérieur du bâtiment du siège de l'*Asahi Shimbun* et symbolisent la proximité entre ces deux quotidiens.

Le journal défend une position libérale au sens politique du terme sur la plupart des questions qui ont fait débat au cours des trente dernières années. Il a affirmé à plusieurs reprises son opposition à la réécriture de l'article 9 de la Constitution interdisant au Japon de posséder une armée. Depuis l'accident nucléaire de Fukushima, le journal défend une position prônant une sortie progressive du nucléaire à moyen terme. Il était contre la participation de l'armée japonaise à la guerre en Irak en tant que soutien de l'armée américaine. Cette position progressiste en fait un quotidien d'opposition aux gouvernements issus du Parti Libéral Démocrate, principale formation politique depuis 1955.

¹⁸⁰ Keizō Nanri, « The conundrum of Japanese editorials: Polarized, diversified and homogeneous », *Japanese Studies*, 2005, vol. 25, n° 2, p. 169-185.

Pour autant, la position défendue dans les éditoriaux (*shasetsu* – 社説) censés représenter la position de l'ensemble de la rédaction ne fait pas de l'*Asahi Shimbun* un quotidien d'opinion. Comme la plupart des quotidiens nationaux, la grosse majorité des articles publiés sont des articles d'informations généralistes répondant en priorité au caractère factuel des nouvelles, très similaire à celui de la presse anglo-saxonne. La volonté de faire une distinction claire entre l'opinion et l'information s'observe notamment dans la charte du quotidien. En revanche, on constate le poids accordé aux nouvelles liées à la vie au quotidien plutôt qu'aux commentaires politiques¹⁸¹. Cette préférence se retrouve dans la position centrale que joue le service *société* et le segment des fait-diversiers, segment sur lequel nous reviendrons plus tard dans ce travail.

Concernant le profil du lectorat du journal, un document publié par l'entreprise à destination d'annonceurs désirant y faire publier leurs publicités nous donne des informations. On y apprend que la part la plus importante du lectorat est celui des femmes au foyer (*sengyō shufu* – 専業主婦) avec 23, 5% du lectorat total. L'ensemble des cols blanc (Employés de bureau et chercheurs, cadres et professions spécialisées représentent 27,7%. 42,8% du lectorat est diplômé de l'université contre seulement 29,5% pour l'ensemble de la presse. Malgré la prédominance d'un niveau scolaire élevé, il serait exagéré de parler d'un « lectorat type » d'un point de vue purement statistique.

Autre caractéristique très présente dans la presse japonaise et conséquence de l'importance accordée à la vie quotidienne évoquée plus haut, la ligne éditoriale du journal n'est elle-même pas forcément en accord avec les convictions politiques des lecteurs. On peut être abonné parce qu'on aime la couverture locale du quotidien, parce qu'on est particulièrement intéressé par certaines chroniques ou encore « parce qu'on a toujours été abonné ». En effet, le fort taux de ventes par abonnement (95% des ventes en 2017 contre 4,5% en kiosque) contribue à la fidélisation des lecteurs qui ne lisent pas nécessairement le journal mais le prennent par habitude¹⁸². D'autre part, les données publiées étant à destination d'annonceurs potentiels, les informations sur l'âge du lectorat sont peu précises. Notamment, on ne remarque pas le lectorat âgé de plus de 70 ans alors que les enquêtes nationales montrent que les seniors constituent la plus grosse partie du lectorat de presse. Or s'il est difficile de caractériser et de trouver une forme d'homogénéité au lectorat d'un journal tirant à plus de six millions d'exemplaires par jour, la caractéristique la plus visible est celle de l'âge avancé du lectorat dont on sait qu'il

¹⁸¹ Kaori Hayashi et Gerd G. Kopper, « Multi-layer research design for analyses of journalism and media systems in the global age: test case Japan », *Media, Culture & Society*, 2014, vol. 36, n° 8, p. 1134-1150.

¹⁸² *Ibid.* p. 1138-1139.

touche la grande majorité des titres de presse qui adaptent donc leurs contenus et leur diffusion en conséquence (taille des caractères, importance des rubriques). Rappelons que l'âge avancé du lectorat est un élément qui s'applique à l'ensemble de la presse écrite (voir l'introduction).

Comme la majorité des grands journaux japonais, on est en présence d'un quotidien qui garde une dimension foncièrement populaire mais pas dans le sens de la presse populaire similaire aux tabloïds britanniques. Il s'agit d'une presse dont l'objectif est de toucher le lectorat le plus large possible, sans s'arrêter à un public, un peu à la manière des grands quotidiens français de la première partie du XX^{ème} siècle tels que le *Petit Journal*, le *Petit Parisien*, le *Matin* et le *Journal*¹⁸³.

B. Le groupe Asahi et son système capitalistique

Le groupe *Asahi* est un conglomérat médiatique particulièrement puissant touchant à la plupart des activités traditionnelles que sont la presse quotidienne, la presse magazine, l'édition de livres, la télévision et, depuis quelques années, les médias en ligne et les technologies digitales. L'*Asahi Shimbun compagnie* (*Asahi Shimbun-sha* 朝日新聞社), qui édite le quotidien, en est l'entité fondatrice. Cette même entreprise est l'élément central d'un groupe industriel regroupant d'autres entreprises et formant le groupe *Asahi*. Le groupe est divisé en plusieurs activités dont l'*Asahi Shimbun Company* est l'entreprise mère (*oyagaisha* – 親会社). Parmi les nombreuses entreprises filiales (*kogaisha* – 子会社), on trouve une société editrice de journaux à destination des enfants et des adolescents, l'*Asahi gakusei Shimbun*. Il y a également le quotidien sportif *Nikkan Supōtsu* (日刊スポーツ) et ses éditions régionales, ainsi que la maison d'édition *Asahi Shuppan* (朝日出版) qui édite le magazine hebdomadaire *Shūkan Asahi* ainsi que des livres. Depuis quelques années, l'entreprise s'est lancée dans la création de filiales dans l'objectif d'externaliser certaines de ses activités. *Asahi Shimbun Media Production* est une entreprise créée en 2016 dont la principale fonction est de s'occuper du travail d'édition, de design et de réalisation photographique pour les pages locales du quotidien édité par l'entreprise mère¹⁸⁴. Depuis 2017, l'entreprise propose également un service de création et de gestion de

¹⁸³ Jean-Marie Charon, *La presse quotidienne*, Paris, France, la Découverte, 2013, p. 14.

¹⁸⁴ En procédant à une forme d'externalisation contrôlée, l'objectif est de diminuer une partie des coûts de production en passant par le recrutement d'éditeurs à des niveaux de salaire et des contrats plus avantageux du point de vue de l'entreprise que ceux généralement proposés aux salariés réguliers de l'entreprise mère.

sites Internet. Parmi les filiales spécialisées dans l'édition, on trouve l'entreprise *Asahi Family News Company* qui s'occupe de la réalisation de magazines gratuits et de prospectus publicitaires ou encore la version japonaise du *Huffington Post*, publiée en ligne depuis 2013. Depuis 2017, l'entreprise *Asahi Medialab Ventures* a pour vocation d'innover dans le domaine des services de diffusion d'informations.

En dehors des domaines éditoriaux, l'*Asahi Shimbun* est présent dans plusieurs autres domaines. Le groupe se distingue également dans le monde culturel par l'intermédiaire de quatorze centres répartis sur l'ensemble du pays. Les *Asahi Cultural Centers* proposent des services d'organisation de cours et d'événements culturels et artistiques. D'autres filiales sont spécialisées dans le tourisme (*Asahi Ryokō*), l'impression et à la distribution de contenu (*Asahi Printec*, *Asahi Shimbun Hanbai Service*) ou encore les ressources humaines (*Asahi Shimbun Sōgō Service*).

L'immobilier représente aujourd'hui une nouvelle sphère jouant un rôle central pour l'entreprise. Par l'intermédiaire de ses filiales spécialisées dans ces divers domaines (*Asahi Builing*, *Asahi Tatemono Kanri*, *Asahi Real Estate*, *Yūrakuchō center biru*), la maison mère assure une partie non-négligeable de ses revenus et se garantit ainsi une stabilité financière essentielle.

Le groupe *Asahi* joue également une place de premier ordre dans le monde de l'audiovisuel. L'entreprise *Asahi TV Holdings* ne constitue pas une filiale de l'*Asahi Shimbun* mais un groupe à part entière dont les connexions avec l'entreprise éditrice du quotidien se font sur la base de participations croisées typiques des conglomérats d'entreprises à participations croisées, les *keiretsu*. *Asahi TV Holdings*, en dehors de posséder la chaîne *TV Asahi* basée à Tokyo, est également l'actionnaire majoritaire des 25 chaînes de télévision régionale qui composent le réseau *Asahi Network*. En 2016¹⁸⁵, *Asahi TV Holdings* était le deuxième actionnaire de l'entreprise éditrice du quotidien avec 11,9% du capital. De même, l'*Asahi Shimbun Company* est l'actionnaire majoritaire de l'entreprise *Asahi TV Holdings* en détenant 24,6% du capital.

C. Structure capitalistique du quotidien

¹⁸⁵ Données publiées dans l'almanach de la presse 2017 (*nihon shinbun nenkan* 2017).

90% des entreprises de presse japonaises sont des sociétés par actions (*kabushiki gaisha* – 株式会社)¹⁸⁶. L'actionnariat des entreprises de presse japonaises est structuré autour d'un certain nombre de règles sous l'égide de la *loi sur les limitations de passation d'actions d'entreprises ayant pour fonction l'édition d'un journal quotidien* (*nikkan shinbun no hakkō wo mokutekitosuru kabushikigaisha no kabushiki no jōto no seigentō ni kansuru hōritsu*¹⁸⁷) datant de 1951. Sa principale particularité est d'interdire la passation d'actions à « toutes personnes dont l'activité principale n'est pas en lien avec la presse ». En conséquence, le capital des entreprises circule peu et les principaux actionnaires sont souvent des actionnaires historiques. Chaque entreprise dispose de règles qui lui sont propres en matière de transfert des actions grâce à un système de certification (*shikaku seido* – 資格制度). Le capital n'est pas ouvert aux investisseurs étrangers.

Les grands groupes de presse ont notamment pour particularité de se posséder eux-mêmes. C'est notamment le cas de l'*Asahi Shimbun*, du *Mainichi Shimbun* ou du quotidien économique *Nihon Keizai Shimbun*¹⁸⁸.

Tableau 1 : Structure capitalistique de l'Asahi Shimbun en 2016¹⁸⁹

Employee stock ownership association (23,5%)
TV Asahi Holdings (11,9%)
Maruyama Michiko (11%)
Ueno Kōichi (11%)
Public Interest Group Kōsetsu Museum (10%)
Toppan Printing (7,3%)
Asahi Broadcasting Corporation (2,3%)
Ueno Takao (1,6%)
Ueno Shinzō (1,5)
Konishi Katsuhide (1,1%)

¹⁸⁶ Takaku Akio (高久陽男), « Nikkan Shinbun hō wo meguru shinbun keiei no kadai (ue) shinbunsha kabu ni karamu saikin no ugoki to tokurei hōseitei tōji no keii 日刊新聞法をめぐる新聞経営の課題 (上) 新聞社株にからむ最近の動きと特例法制定当時の経緯 (Les enjeux de la Loi sur l'édition d'un quotidien sur la gestion des entreprises des journaux (1ère partie) récents mouvements relatifs aux actions d'entreprises de presse et les étapes vers la création d'une régulation particulière » *Asahi sōken Ripōto*, 2008, n°219, p. 57-90.

¹⁸⁷ En japonais 日刊新聞の発行を目的とする株式会社の株式の譲渡の制限等に関する法律.

¹⁸⁸ Takaku A. , « Nikkan Shinbun hō wo meguru shinbun keiei no kadai (ue) shinbunsha kabu ni karamu saikin no ugoki to tokurei hōseitei tōji no keii, art cit. p. 78.

¹⁸⁹ D'après les données publiées dans le bilan financier de l'entreprise (*yūka shōken hōkokusho*) en 2017.

Analysée plus en détail, la structure capitaliste de l'entreprise nous apprend un certain nombre de choses. L'actionnaire majoritaire de l'*Asahi Shimbun Company* est une association d'employés de l'entreprise (*asahi shimbunsha jūgyōin mochikabukai* – 従業員持株会) qui détient 23,5% du capital¹⁹⁰. Le groupe *TV Asahi Holdings* se situe en deuxième position. En troisième et quatrième position, on constate que deux personnes disposent chacune de 11% du capital de l'entreprise. Maruyama Michiko et Ueno Kōichi sont en fait les descendants respectifs de Maruyama Ryūhei et Ueno Riichi, les deux fondateurs de l'*Asahi Shimbun* à Osaka en 1879. Ils occupent la position honorifique de *shashu* (社主), un terme composé des caractères *sha* signifiant « entreprise » et *nushi* signifiant « maître », ils disposent d'une légitimité symbolique forte, sans toutefois intervenir officiellement dans la position éditoriale prise par l'entreprise¹⁹¹. Les actions dont ils disposent sont transmises de génération en génération, cette pratique rentrant dans le cadre de la limitation de la passation du capital instauré par la loi.

Parmi les principaux actionnaires, on notera qu'une seule autre entreprise n'appartient pas directement au groupe Asahi. Il s'agit de *Toppan Printing*, une entreprise d'impression cotée en Bourse. On observe en outre un groupe d'intérêt public avec le musée d'art Kōsetsu basé dans la préfecture de Hyōgo. En réalité, la fondation dirigeant ce musée appartient en partie à la famille Maruyama. L'*Asahi Shimbun Company* et *TV Asahi Holdings* possèdent également une partie de la fondation, incluant celle-ci dans le jeu des participations croisées qui composent le conglomérat.

Si l'*Asahi Shimbun* et le conglomérat auquel il appartient ont assurément leurs spécificités propres, l'organisation du groupe médiatique préservant l'entreprise de presse historique se trouve être très proche de la plupart des quotidiens nationaux. Ainsi, les quatre autres grands quotidiens que sont le *Mainichi Shimbun*, le *Nihon Keizai Shimbun*, le *Sankei Shimbun* et le *Yomiuri Shimbun* appartiennent tous respectivement à des conglomérats thématiques impliquant des participations croisées avec d'autres entreprises médiatiques. Au centre de ces groupes, une entreprise de presse qui est aussi l'un des actionnaires majoritaires d'un

¹⁹⁰ D'autres quotidiens nationaux comme le *Mainichi Shimbun* et le *Nihon Keizai Shimbun* ont pour actionnaire majoritaire une association représentant les salariés de l'entreprise. En France, le journal *Le Monde* dispose d'un système similaire (voir Camille Dupuy, « Participer pour dépasser la condition salariale : les journalistes en quête d'indépendance », *Sociologie du Travail*, 2015, vol. 57, n° 1, p. 61-80 p. 63).

¹⁹¹ Un certain nombre d'entreprises de presse ont des *shashu* parmi leurs principaux actionnaires. Ce sont généralement les descendants de la famille ayant participé à la fondation du journal en le créant ou en le rachetant. C'est notamment le cas du *Yomiuri Shimbun* pour la presse nationale ou encore du *Kahoko Shinpō* pour le grand quotidien de la région de Sendai.

conglomérat de chaînes de télévisions s'étend sur l'ensemble du pays. La plupart des quotidiens possèdent également leur propre maison d'édition publiant livres et magazines. Dans l'actionnariat majoritaire, on retrouve les descendants des fondateurs, des fondations privées faisant du mécénat, ainsi que certaines entreprises ou groupes spécialisés dans l'impression.

La stabilité de la structure capitalistique des entreprises de presse est importante dans notre analyse de l'organisation des rédactions. En effet, les innovations et les changements organisationnels sont avant tout à l'initiative des cadres et des conseils d'administration des entreprises qui sont, comparativement à d'autres secteurs industriels, peu soumis à la pression d'un actionnariat extérieur à la presse. La règle qui oblige une connexion en matière d'activités avec le monde de la presse pour la passation d'actions continue de limiter l'arrivée d'actionnaires qui auraient pour ambition de changer les règles d'organisation des entreprises ou des rédactions¹⁹². En conséquence, les conseils d'administration sont généralement composés des anciens employés de l'entreprise, et pour ceux disposant des positions les plus importantes, de la section éditoriale des entreprises. En 2018, sur les douze membres du conseil d'administration, six étaient d'ancien reporter¹⁹³.

D. Une grande entreprise comme les autres

S'agissant des effectifs, l'*Asahi Shimbun* a la dimension et le mode de fonctionnement typique d'une grande entreprise ou d'une grande administration¹⁹⁴. En avril 2017, l'entreprise comptait 4 449 salariés travaillant dans l'un de ses quatre sièges (*honsha* – 本社) de Tokyo, Nagoya, Osaka et Fukuoka¹⁹⁵. L'entreprise dispose aussi d'une branche sur l'île d'Hokkaido. De ces sièges dépendent 44 bureaux généraux (*Sōkyoku* – 総局) implantés dans l'ensemble des départements du pays. Ces bureaux se situent généralement dans la préfecture des départements. À ces bureaux généraux sont ensuite rattachés 229 bureaux locaux (*shikyoku* – 支局) qui

¹⁹² En réalité, la structure capitalistique des entreprises régionales est beaucoup plus ouverte à des actionnaires n'ayant pas spécifiquement de lien avec le monde de la presse. Très régulièrement, les quotidiens départementaux ont des connexions avec les industries locales, tout domaine confondu. On y trouve également l'industrie bancaire de manière beaucoup plus prononcée.

¹⁹³ Informations récupérées dans le rapport du bilan financier de l'entreprise (*yūka shōken hōkokusho*) de juin 2018 disponible en ligne.

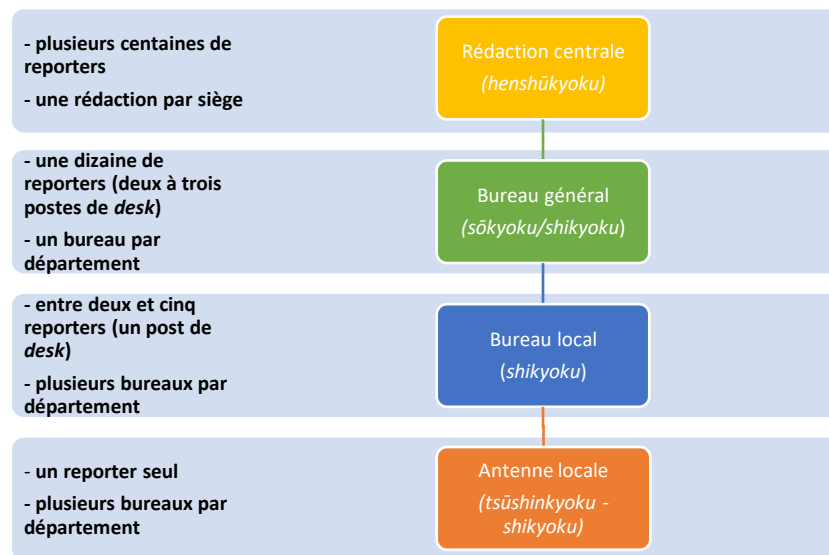
¹⁹⁴ Ayant déjà insisté sur la taille de l'organisation et les différentes entités qui composent le groupe *Asahi*, nous nous concentrons ici sur les activités éditoriales de l'entreprise et notamment celles qui contribuent à la publication quotidienne du journal.

¹⁹⁵ Les données concernant l'entreprise proviennent soit du site Internet officiel (<http://www.asahi.com/corporate/guide/outline/11208885>), soit du rapport de bilan financier publié sur le site de l'Agence des services Financiers japonais (edinet.com).

composent le réseau d'informations nationales du quotidien. À l'étranger, l'entreprise dispose de cinq bureaux généraux chargés de coordonner les informations provenant de cinq grandes zones géographiques. Ces bureaux se trouvent à Washington, à Londres, au Caire, à Bangkok et Pékin. Dépendent de ces bureaux 31 antennes basées dans différents centres culturels et économiques de la planète.

Si les bureaux généraux ne changent pas, la répartition des bureaux locaux et de leurs effectifs a largement évolué au cours des dix dernières années. La puissance de l'entreprise peut être évaluée à sa capacité de disposer d'un tel réseau. À titre de comparaison, le quotidien économique *Nihon Keizai Shimbun* dispose de 7 sièges, 54 bureaux régionaux dans l'ensemble du pays et de 37 antennes internationales. Le réseau du *Sankei Shimbun* se compose de deux sièges à Tokyo et Osaka, de 11 bureaux généraux et de 36 bureaux locaux, ainsi que de 14 antennes à l'étranger. Le *Yomiuri Shimbun*, 1^{er} quotidien du pays, a 6 sièges de 138 bureaux généraux et régionaux, 157 antennes locales et dispose donc du réseau le plus étendu dans la presse écrite. L'ouverture, la fermeture et les moyens alloués à chaque bureau dépendent de l'importance accordée aux lieux couverts et de la hiérarchie de l'information.

Figure 6 : Structure organisationnelle des réseaux d'information dans les médias nationaux¹⁹⁶



La capacité à maintenir ce réseau est d'une importance stratégique essentielle. Elle envoie un message fort aux annonceurs publicitaires sur la capacité de l'entreprise à toucher une audience nationale et locale. Elle constitue également un enjeu marketing pour une entreprise

¹⁹⁶ Schéma réalisé à partir des données collectées pendant l'enquête de terrain.

ayant la double casquette de quotidien national et régional. Il faut donc être capable de renseigner les lecteurs sur les dernières discussions de la Diète comme sur le lauréat du concours de chant du lycée de la localité dans laquelle le quotidien est distribué. Par conséquent, l'organisation de la couverture des informations est à mi-chemin d'un quotidien national comme *Le Monde* et d'un quotidien régional important tel que *Ouest-France*. Les quotidiens nationaux les plus puissants tels que l'*Asahi Shimbun* et le *Yomiuri Shimbun* n'ont recours que de manière limitée au service des agences de presse nationales *Kyōdō* et *Jiji*¹⁹⁷. Leur fonctionnement n'est pas sans rappeler celui d'une agence de presse, ne serait-ce que par la volonté de disposer d'un réseau indépendant d'informations à l'échelle d'un pays.

E. Description des lieux

Une façon de se rendre compte de l'importance de l'entreprise est de commencer par s'intéresser à sa place dans la ville. Néanmoins, décrire la rédaction d'un quotidien national japonais n'est pas une chose facile. D'une part parce qu'il n'y a jamais qu'une seule rédaction et qu'il n'est pas aisé d'en donner une image générale. Nous allons nous en tenir à une description des lieux représentatifs des différents environnements de travail inhérents à cette entreprise.

1) La rédaction centrale de Tokyo

Le parti pris est que la description précise du lieu de travail des reporters est censée nous donner des informations sur les conditions plus générales dans lesquelles le travail de production de l'information au quotidien¹⁹⁸ est réalisé. Florence Le Cam fait référence à objet d'observation que le chercheur peut analyser : la localisation de la rédaction dans la ville, l'organisation spatiale des rédactions et les différents objets qui constituent l'environnement direct des reporters¹⁹⁹.

Comme la plupart des grands quotidiens nationaux basés à Tokyo, l'*Asahi Shimbun* se situe dans la partie est de la capitale, soit plus précisément le périmètre qui s'étend de l'est du palais impérial jusqu'aux rives de la baie de Tokyo, en passant par le quartier de Ginza et Shinbashi.

¹⁹⁷ Nous reviendrons sur cette question dans le deuxième chapitre de cette thèse.

¹⁹⁸ Nikki Usher, « Newsroom moves and the newspaper crisis evaluated: space, place, and cultural meaning », *Media, Culture & Society*, 2015, vol. 37, n° 7, p. 1005-1021.

¹⁹⁹ Florence Le Cam, « Photographs of newsrooms: From the printing house to open space offices. Analyzing the transformation of workspaces and information production », *Journalism*, 2015, vol. 16, n° 1, p. 135.

Parmi les sièges d'un grand nombre des plus importantes entreprises du pays, on trouve, d'est en ouest, les sièges du *Mainichi Shimbun* à Takebashi, du *Nihon Keizai Shimbun*, du *Sankei Shimbun* et du *Yomiuri Shimbun* dans la zone d'Ōtemachi, de l'agence de presse *Kyōdō* et de la chaîne télévision *Nippon TV* à Shinbashi, puis de l'agence de presse *Jiji* et de l'*Asahi Shimbun* près du bord de mer. Alors que l'ouest de Tokyo est principalement résidentiel, c'est dans l'est de la ville que se concentrent aussi les sièges de nombreuses entreprises, à l'instar des principales administrations et ministères du pays basés dans le quartier de Kasumigaseki au sud du palais impérial. C'est également dans cette zone que se trouvent la préfecture de police de Tokyo, la Cour Suprême et la Diète. Historiquement, les zones de Shinbashi et Ōtemachi sont clairement distinctes.

Photographie 2 : Siège de l'*Asahi Shimbun* à Tokyo²⁰⁰



La rédaction centrale de l'*Asahi Shimbun* se situe dans le bâtiment principal du siège de l'entreprise, juste à côté du marché au poisson de *Tsukiji* dans l'arrondissement de *Chūō*. L'entreprise a emménagé dans ces locaux en 1984, quittant ainsi le bâtiment historique du journal dans le quartier de *Yūrakuchō*. La station de métro la plus proche est *Tsukiji Shijō*, sur la ligne métropolitaine *Ōedo*. Lorsque le métro s'arrête, l'annonce automatique ainsi que les panneaux donnant le nom de la gare indiquent la mention « *Asahi Shimbunsha mae*- 朝日

²⁰⁰ Photo prise le 22 juillet 2016.

新聞社前 », signifiant ainsi que le visiteur sortant à l'extérieur se retrouvera devant le bâtiment de l'entreprise. Le quartier de *Tsukiji* compte bien d'autres entreprises ou institutions de renom telles que le *Centre de recherche national sur le cancer* (*kokuritsu gan center kenkyūjo*) ou depuis quelques années le bureau régional des taxes de Tokyo (*Tōkyō kokuzai kyoku* – 東京国税局). C'est pourtant la présence de l'entreprise de presse qui est indiquée au visiteur. La sortie du métro A2 donne directement sous la grande marquise qui surplombe l'entrée de l'entreprise. Contrairement aux rédactions du *Monde* ou du *New York Times* qui ont largement mis l'accent sur la possibilité offerte aux personnes extérieures de visualiser l'intérieur de la rédaction de l'extérieur du bâtiment, il est très difficile d'apercevoir l'intérieur des bureaux de l'*Asahi Shimbun* de l'extérieur. Cette invisibilité est un élément récurrent des grands sièges de la presse japonaise. Les entreprises ne cherchent pas à mettre en scène leur activité en laissant la possibilité au public de voir ce qui s'y passe. Ainsi, le bâtiment principal du siège de l'*Asahi Shimbun* est massif et on ne peut pas faire la distinction entre le siège du quotidien est celui d'une grande banque ou d'une multinationale.

Pénétrer à l'intérieur de l'entreprise nécessite de posséder un badge afin de passer les barrières de sécurité. Une multitude de vigiles sont chargés d'assurer le contrôle des allées et venues et que personne n'essaie d'entrer sans badge. Si ces dispositifs de sécurité importants sont des constantes que l'on observe dans la plupart des grandes entreprises et dans toutes les entreprises de presse que nous avons visitées, la question de la sécurité a ici une dimension particulière. En effet, l'*Asahi Shimbun* est une des cibles récurrentes de différents mouvements politiques. Au cours des années 1980, le quotidien a été à plusieurs reprises la cible d'attaques provenant d'un groupe politique d'extrême-droite appelé *sekihōtai* (赤報隊). Le groupe, qui menaçait à l'époque plusieurs autres entreprises de presse, s'en est pris aux sièges de Tokyo et de Nagoya ainsi qu'à un bureau local dans la région de Kobe. Le 3 mai 1987, cette dernière attaque a débouché sur la mort par balle d'un reporter du journal âgé de 27 ans. Du reste, le quotidien subit régulièrement des attaques de groupes politiques conservateurs. Périodiquement, le bâtiment principal de l'entreprise est le lieu de rassemblements et de manifestations rassemblant parfois plusieurs dizaines de personnes. Cette situation oblige le journal au maintien d'un dispositif de sécurité visant à décourager les manifestants de pénétrer dans l'enceinte du journal. Cette situation s'est particulièrement exacerbée au cours du dernier trimestre de l'année 2014, lorsque le quotidien a publiquement reconnu la publication de plusieurs articles erronés portant sur le thème des « femmes de réconfort », et s'est retrouvé

plus récemment sous le feu de la critique²⁰¹. Au cours des observations réalisées pendant cette période, il nous a parfois été demandé d'utiliser la sortie de service pour éviter l'entrée principale de l'entreprise. La mise en place de dispositifs de sécurité est d'autant plus légitime aux yeux de l'entreprise que subsiste un réel danger pour les employés d'être attaqués lors de manifestations.

Une partie relativement limitée des bâtiments est effectivement dédiée aux activités éditoriales des entreprises, y compris à l'*Asahi Shimbun*. D'autres entreprises ayant généralement des liens avec le groupe, telles que la maison d'édition *Asahi Shuppan* ou encore les locaux Tokyoïte du *New York Times*, sont présentes dans le bâtiment principal. Ce dernier se divise en deux parties, le bâtiment originel (*honkan* – 本館) et un autre bâtiment construit au début des années 1990 (*shinkan* – 新館). Ils sont reliés par des passerelles à tous les étages. Sur le toit de l'immeuble, une hélisurface est utilisée pour la couverture de certains événements. Le hall central est assez représentatif de celui des grandes entreprises tokyoïtes. Il y a une galerie commerciale ouverte au public. On y croise évidemment les salariés de l'entreprise, mais aussi des personnes venues écouter un concert ou encore un groupe d'écoliers venu visiter le journal²⁰². Une fois en haut de l'escalator, il y a le stand d'une chaîne connue de café, un restaurant assez chic où sont organisés des déjeuners d'affaires, une librairie vendant magazines et ouvrages récemment publiés par de grandes maisons d'édition, une agence de voyage appartenant à l'entreprise et un service bancaire interne à destination des salariés de l'entreprise. Au cours de notre terrain, l'entreprise a également ouvert un magasin de produits dérivés en lien avec les activités du journal et ses différents partenariats culturels, il est le fruit des réflexions de l'entreprise sur la manière de développer sa « marque ». On y trouve des produits dérivés tirés d'expositions, des objets sportifs comme des ballons de football (le journal est un des partenaires officiels de l'équipe nationale de football) ou des documents sur le *kōshien* (甲

²⁰¹ Plus précisément, le journal a alors reconnu avoir fait paraître une série d'articles écrits entre les années 1980 et 1990 qui décrivait l'implication de l'Armée impériale dans l'organisation de lieux de prostitution. Ces articles se basaient sur le témoignage de Yoshida Seiji, un écrivain qui se trouvait en Corée pendant la Seconde Guerre mondiale et dont les propos sur le sujet se sont avérés être invérifiables et probablement mensongers.

²⁰² Il est fréquent que les quotidiens organisent des visites pédagogiques de l'entreprise à destination du public et notamment des écoliers. Il est aussi fréquent que des salariés d'entreprises de presse aillent dans des écoles primaires ou des collèges afin de présenter leurs activités.

子園), le tournoi de baseball des lycéens dont l'*Asahi Shimbun* est fondateur ou l'*ekiden*, le grand marathon des universités organisé en début d'année²⁰³.

L'organisation spatiale des lieux nous donne des indications sur la représentation du métier, tout comme sur les pratiques de travail et la manière dont est conçue l'information²⁰⁴. C'est une fois passé les barrières de sécurité que l'on accède aux ascenseurs qui permettent de circuler dans l'entreprise. Les gravures des Unes de journaux étrangers prestigieux sont affichées sur les portes d'ascenseur. Ces ascenseurs sont souvent inaccessibles aux heures de départ et d'arrivée, et tout particulièrement durant les rushs des bouclages des éditions du matin et du soir. Par conséquent, l'entreprise recommande à ses employés d'utiliser au maximum les escaliers internes, pour limiter les coûts énergétiques et augmenter l'activité physique des employés.

Sur les quinze étages du bâtiment, la majorité des activités éditoriales de l'entreprise est concentrée entre les 4^{ème} et 7^{ème} étages. Le 4^{ème} est largement occupé par le secrétariat de rédaction des pages régionales. Le cœur de la rédaction, où se situent la plupart des différents services ainsi que les bureaux de la rédaction en chef (*kyokuchōshitsu*), constitue l'essentiel du 5^{ème} étage. C'est là que se prennent les décisions les plus importantes de la réalisation quotidienne du journal ; c'est aux heures de bouclage que la tension y est la plus palpable. Réunions de rédaction, réunions des principaux services, travail d'édition de la plupart des articles et mises en pages y sont réalisés par plusieurs équipes. C'est un des quelques lieux de l'entreprise qui vivent 24 heures sur 24. Durant notre terrain, on estime qu'à peu près 2500 employés travaillaient régulièrement au siège de Tokyo²⁰⁵. Pour le personnel des rédactions, et donc les personnes qui travaillent en tant que reporters, éditeurs ou secrétaires de rédaction, approximativement 800 personnes sont présentes au siège. Entre 300 et 400 personnes sont réparties entre les différents bureaux locaux rattachés au siège de Tokyo ou aux antennes basées à l'étranger.

La salle principale est un grand *open-space* de plusieurs centaines de mètres carrés. Une grande allée centrale sépare la salle en deux parties. À partir de l'ascenseur principal, le secteur

²⁰³ Le quotidien *Yomiuri Shimbun* est aussi l'instigateur historique de cet événement sportif très suivi.

²⁰⁴ F. Le Cam, « Photographs of newsrooms », art cit.

²⁰⁵ Il est très difficile d'être précis sur les effectifs de l'entreprise en raison de l'absence d'accès au fichier du personnel. Néanmoins, c'est en questionnant différentes personnes qui travaillent sur place et disposent d'informations que nous en sommes arrivés à ces estimations. À ce propos, nous avons fait le constat que la majorité des personnes travaillant dans l'entreprise, et plus particulièrement les reporters, avaient une idée particulièrement vague du nombre des effectifs.

de gauche concentre les espaces de travail du département *design*, une partie des bureaux du service *société* (*shakaibu*) et du service *économie* (*keizaibu* – 経済部), le service chargé de concevoir les *designs* et les graphiques, le service photographie et le service science (*kagaku iryōbu* – 科学医療部). Le service *sport* (*supōtsubu* – スポーツ部), le service *politique* (*seijibu* – 政治部), le service *informations internationales* ainsi qu’une partie du service *société* sont de l’autre côté de l’allée centrale. On y trouve également le secrétariat de rédaction (*henshū sentā* – 編集センター) chargé de la mise en page des pages les plus importantes du journal, à savoir les pages nationales que l’on verra dans toutes les éditions, ainsi que les pages *société* et *économie* de l’édition de Tokyo (*tōkyōban*)²⁰⁶. D’un couloir à l’autre on peut tout à fait sentir la « différence de température » entre les lieux où sont préparés les nouvelles les plus chaudes et à publier rapidement, et ceux où l’information ne nécessite pas de courir ou de crier afin d’appeler quelqu’un. Un pôle digital, chargé de mettre en ligne le contenu des articles préparés dans les différents services de la rédaction dès que ces derniers sont susceptibles d’être publiés, se situe au milieu de la salle. Le service *culture et vie* (*bunka kurashi hōdōbu*) ne se trouve pas au cœur de la rédaction. Il est aussi au cinquième étage mais dans un autre bâtiment relié par une passerelle.

La salle du directeur de la rédaction est à l’extrême droite de la salle. Elle est séparée du reste de la rédaction par des murs de verre permettant ainsi aux rédacteurs en chef d’observer la rédaction, de même qu’aux reporters de pouvoir observer les réunions qui s’y déroulent sans en entendre le contenu. Si les portes sont généralement ouvertes, elles sont systématiquement fermées au cours des réunions de rédaction, durant lesquelles le contenu de l’édition du lendemain est discuté. Les reporters n’y sont généralement pas conviés. La fermeture de l’accès au lieu dans lequel se déroule le choix définitif des nouvelles pour l’édition du lendemain met l’accent sur la séparation des positions respectives du reporter et de l’éditeur.

Dans un premier temps, les dimensions de l’*open-space* donnent une impression d’ouverture. Le seul moyen de repérer une section est de regarder les petits panneaux qui sont accrochés au plafond et qui indiquent le nom du service. Néanmoins, cette ouverture de principe n’empêche pas une certaine forme de cloisonnement. Dans le brouhaha quotidien, on ne peut entendre ce qui se dit d’un service à l’autre, même en tendant l’oreille. En observant cet *open-space* qui

²⁰⁶ Les pages locales sont éditées au quatrième étage.

n'est pas si ouvert qu'il n'y paraît, on identifie la volonté affichée de la hiérarchie de dépasser le cloisonnement des services, et la tendance inaltérable de ces derniers à la fermeture dans l'objectif de préserver leur autonomie²⁰⁷.

Les services *politique*, *économie* ou *nouvelles internationales* ont pour particularité de n'avoir que peu de reporters présents en permanence à l'intérieur de la rédaction. En effet, une grande partie de leurs effectifs est en permanence sur le terrain. Ces reporters sont rattachés à des *clubs de presse*²⁰⁸ et leurs articles sont rédigés à l'extérieur de la rédaction, dans les salles de presse des institutions couvertes par les reporters. Seuls sont présents quelques reporters non rattachés à la couverture d'institutions à l'extérieur de la rédaction, et surtout, les éditeurs-adjoints appelés *desk* (*desuku* – デスク) qui sont chargés du travail d'édition de chaque article. Pour les services sport, sciences ou partiellement pour les services société, la majeure partie des reporters est présente dans la rédaction.

Il est nécessaire de faire une distinction entre espace de travail collectif et espace de travail individuel. Les espaces de travail collectif sont des tables partagées indistinctement par les reporters lorsqu'une réunion est organisée. On ne trouve rien dessus à part des câbles *Ethernet* et des documents de travail. Les espaces individuels sont nominatifs et sont occupés par un reporter durant sa période d'affectation à un service ou à un poste. Dans les grands services de la rédaction du siège de Tokyo, il est rare que les reporters en première partie de carrière aient accès à des postes individuels. Mis à part ceux qui travaillent pour des équipes spécifiques ou des services de type *soft news*. Ce n'est qu'à partir du moment où ils deviennent éditeurs adjoints que les reporters disposent vraiment d'un espace personnel où ils peuvent entreposer leurs documents et affaires personnelles. La taille même de l'espace peut varier en fonction de la position dans la rédaction. Par exemple, un simple reporter au service *économie* n'aura pas le même espace de travail qu'un éditorialiste.

Le mobilier est similaire à celui que l'on a observé dans la plupart des entreprises de presse au cours de notre terrain. Le gris et le blanc sont les principales couleurs des bureaux. Immanquablement, les objets que l'on retrouve le plus souvent sont les écrans de télévision allumés en permanence, les ordinateurs (seuls les éditeurs-adjoints et les chefs de service ont des postes fixes et la plupart des reporters ont des ordinateurs personnels mis à disposition par l'entreprise), les innombrables photocopieuses, les téléphones fixes et de nombreuses pendules. Depuis quelques années, la présence d'écrans grands formats en plein milieu de la rédaction, et

²⁰⁷ Gaye Tuchman, *Making news: a study in the construction of reality*, Free Press, 1978.

²⁰⁸ Le chapitre 3 de ce travail reviendra plus en détail sur le travail dans les *clubs de presse*.

donc visibles de tous, permet aux reporters de voir en direct quels sont les articles les plus lus et les grandes tendances sur le site web du quotidien. De très nombreux documents sont également affichés sur les murs. On distingue notamment les horaires de deadlines de chaque édition, des organigrammes, des listes de noms et de numéros de téléphone, des épreuves de pages ou de photographies, et un nombre important de corbeilles à papier²⁰⁹. Un autre objet est particulièrement présent, objet sur lequel nous reviendrons, il s'agit des photographies exposées après l'organisation d'un pot de départ ou la publication d'un article important.

Comme nous l'avons vu, le cœur de la rédaction est au cinquième niveau, les autres activités éditoriales s'étalent sur les autres étages. Le 6^{ème} étage est lui aussi largement dédié à la production du journal. On y trouve principalement le *comité éditorial* chargé de la rédaction des éditoriaux quotidiens, le service opinion (*opinion henshūbu* – オピニオン編集部) où sont préparés les articles d'opinion faisant participer des éléments extérieurs à la rédaction, les pages de débats et les courriers des lecteurs publiés dans la rubrique *koe* (voix – 声). La séparation spéciale entre ces deux services qui représentent la dimension « opinion » de la rédaction et le reste de la rédaction où sont produits les articles d'information purs, rappelle la volonté revendiquée par l'entreprise de distinguer fait et opinion. Au même étage, sont installés le service de documentation interne de l'entreprise ainsi que le service Investigation spéciale (*tokubetsu hōdōbu* – 特別報道部) qui s'occupe d'enquêtes longues à un rythme bien différent de celui des informations quotidiennes. De l'autre côté du couloir central, toujours au sixième étage, les services s'occupent des activités digitales de l'entreprise (*dejital honbu* – デジタル本部) où sont réalisés les projets en lien avec les technologies numériques (développement d'applications ou d'événements). En raison de rythmes de travail moins soumis à l'urgence que dans d'autres services, les allées et venues du personnel y sont moins soutenues qu'au niveau inférieur.

Le septième étage est dédié à d'autres types d'activités éditoriales, plus éloignés de la production quotidienne d'information. On y trouve notamment la rédaction des magazines hebdomadaires édités par l'entreprise (*Shūkan Asahi* – 週刊朝日, AERA), les locaux d'un supplément mensuel réalisé à partir de reportages longs souvent menés à l'étranger (Globe), ou

²⁰⁹ La question du tri des ordures est particulièrement sensible et constitue un enjeu financier important pour l'entreprise. Des efforts sont faits notamment afin de limiter au maximum la consommation de papier dans l'ensemble des services.

encore les locaux du département chargé de s'occuper de la formation des reporters interne à l'entreprise. Un espace de travail au centre de l'étage est également dédié aux chroniqueurs seniors spécialisés dans un domaine, mais qui ne travaillent pas uniquement pour un des services de la rédaction.

En dehors de ces trois étages où se concentre le cœur des activités éditoriales de l'entreprise, plusieurs autres lieux constituent l'environnement quotidien des salariés du journal. Au 8^{ème} étage, se trouve le réfectoire de l'entreprise où une partie des reporters vient se restaurer ou se reposer au cours de leurs journées. Les lieux de détente sont nombreux. L'entreprise dispose de plusieurs supérettes (*convenience store*) ouvertes 24 heures sur 24, de plusieurs restaurants dans les sous-sols de l'entreprise. Toujours au 8^{ème} étage, il y a également un coiffeur et un blanchisseur. Le dortoir principal de l'entreprise se trouve à l'étage suivant et permet aux employés terminant tard ou souhaitant dormir de rester sur place. Ces espaces sont autant de lieux de travail et de discussion dans lesquels sont pensés des projets de reportages et de discussions sur les dernières affectations. Ce sont des parties intégrantes de l'enceinte de l'entreprise qui, d'une manière physique et symbolique, viennent protéger les reporters salariés qui y travaillent au quotidien. Symbolisant le haut de la hiérarchie, les locaux dédiés à la direction de l'entreprise se trouve au 14^{ème} étage et les différents départements chargés du bon fonctionnement de l'organisation (ressources humaines, finance, logistique, juridique) sont au 13^{ème}.

Le siège de la rédaction de Tokyo est le plus important en matière d'effectifs et dans l'organisation de l'entreprise. On retrouvera une organisation similaire pour le siège d'Osaka ou de Fukuoka. Des centaines de personnes y travaillent sans forcément se connaître. Les reporters, tout en bénéficiant de la position la plus prestigieuse, y côtoient beaucoup d'autres profils. En dehors des lieux de production de l'information tels que la rédaction du cinquième étage, l'ambiance de travail est celle d'une grande entreprise comme les autres.

2) Une mini-rédaction en région : le bureau général de Morioka

Si les sièges sont assurément les principaux centres de pouvoir de l'entreprise, ils ne constituent pas l'unique environnement de travail. Les bureaux locaux qui font partie du réseau d'informations nationales du quotidien sont un deuxième lieu de passage obligé. Les plus importants d'entre eux sont les 44 bureaux généraux (*sōkyoku*) qui se situent dans chacune des

préfectures, y compris à Tokyo²¹⁰. Ces bureaux sont rattachés à des sièges différents en fonction de leur situation géographique. Seize sont rattachés au siège de Tokyo, seize sont rattachés au siège d'Osaka, neuf au siège de Seibu à Fukuoka et deux sont rattachés à Nagoya.

En dehors de sa fonction dans le réseau d'information de la rédaction, un bureau général de ce type joue un rôle institutionnel important. Il peut être considéré comme un lieu de représentation d'une des grandes entreprises du pays. Dans le cas de l'*Asahi Shimbun*, l'entreprise est investie dans l'organisation de nombreux événements régionaux tels que le tournoi de baseball des lycéens ou le concours national de chant. Les bureaux locaux contribuent à l'organisation de ces événements par un soutien logistique, en participant à la communication ou en jouant le rôle de sponsor pour des initiatives locales. Ces participations peuvent inclure une forme de mécénat et des contributions financières. Il n'est pas rare que des représentants de la vie locale y passent pour demander le soutien du journal pour tel ou tel événement.

La taille et les effectifs de ces bureaux dépendent de l'importance du département en matière de population, mais pas uniquement. Ils varient en fonction de l'importance de la région et de son actualité. Par exemple, les bureaux d'Okinawa ou de Fukushima, pour des raisons qui sont liées aux événements locaux mais qui ont un impact sur l'ensemble du pays. Le bureau d'Okinawa est important en raison du stationnement de nombreuses bases de l'armée américaine et de leur influence diplomatique et sociale. Pour Fukushima, ce bureau est devenu centrale depuis la catastrophe nucléaire de mars 2011. Les bureaux se situant dans les très grandes villes comme Yokohama, Kobe ou Sendai ont également des fonctions particulières relatives à la formation des reporters, nous y reviendrons plus loin dans ce travail.

Le bureau que nous allons décrire se trouve dans la ville de Morioka, préfecture du département d'Iwate, à 500 kilomètres au nord de Tokyo. En dehors des médias locaux, la plupart des grands médias nationaux disposent de leurs bureaux dans le centre-ville, ce qui contribue pour la population à donner une présence visuelle de ces institutions. Tout en étant un bureau de taille moyenne puisqu'une petite quinzaine de personnes y travaillent, il ne fait pas partie des bureaux chargés de couvrir les grandes métropoles du pays. Il a pourtant joué une fonction importante lors du grand tremblement de terre de mars 2011, la préfecture d'Iwate ayant été particulièrement touchée par le tsunami.

²¹⁰ Dans le cas de Tokyo, l'*Asahi Shimbun* dispose d'un bureau général se concentrant sur les nouvelles de la capitale. Le bureau ne se trouve pas dans les bâtiments du siège, mais dans les locaux du *Japan Press Center*, dans le quartier de Toranomom au centre de la ville.

Photographie 3 : Bureau général de l'Asahi Shimbun à Morioka²¹¹



Le bureau général de Morioka se situe dans le centre-ville, à quelques minutes en voiture des principaux lieux que le journal doit couvrir : la mairie, la préfecture du département, et la police locale. Le bâtiment, très moderne, se structure sur trois niveaux qui sont utilisés par les différents services de l'entreprise. La rédaction se situe au premier étage. Le deuxième étage est utilisé par le service vente de l'entreprise. Il y a également une salle de réception utilisée lors d'événements organisés par l'entreprise, ainsi qu'un dispositif de sécurité nécessaire pour avoir accès à l'intérieur.

Y sont présents tous les attributs présents dans la grande rédaction du siège de Tokyo. Le mobilier est sensiblement le même que celui de n'importe quelle rédaction. Postes de travail, écrans de télévision, journaux locaux et nationaux rangés soigneusement sur des étagères. Pareillement, il y a un espace de détente et une grande table servant aux réunions des membres du bureau. Grâce à une importante baie vitrée couvrant l'essentiel de la devanture du bâtiment, le bureau offre une impression d'ouverture plus importante que le siège tokyoïte invisible aux regards extérieurs. Les rideaux sont tout de même systématiquement fermés dès la nuit tombée.

Le lieu est spacieux et donne l'impression d'avoir été conçu pour que plusieurs dizaines de reporters y travaillent. En réalité, n'y est présente qu'une petite dizaine de reporters aux heures de rushs. Néanmoins, la capacité des lieux à accueillir plus de personnes que les effectifs généralement présents donnent une indication sur une des missions de ces bureaux généraux.

²¹¹ Photo prise le 27 août 2017.

Lors d'événements majeurs, plus particulièrement lors des catastrophes naturelles, les dispositifs de couverture nécessitent souvent l'envoi soudain de plusieurs dizaines de reporters venant des sièges ou d'autres bureaux locaux. Il faut donc être capable de les accueillir et de gérer leurs besoins pour le travail comme pour le quotidien. Outre une chambre à coucher toujours prête ainsi qu'une douche, les bureaux sont toujours équipés en prévision d'un événement qui pourrait légitimer le besoin de gérer plusieurs dizaines de reporters sur une dizaine de jours.

Concernant les effectifs du bureau de Morioka, dix-neuf personnes y sont normalement affectées, même s'il est assez rare que toutes y soient présentes au même moment. Généralement, la plupart sont envoyées par l'entreprise pour une période de trois ou quatre ans. Deux secrétaires embauchées en contrat local participent au bon fonctionnement des lieux, leur travail allant de la réception téléphonique à des activités plus ou moins proches de la production de l'information. Ce sont notamment elles qui s'occupent de vérifier les données en lien avec les décès pour la chronique nécrologique. Les reporters représentent la majorité du personnel présent en permanence. La cheffe de bureau est une reporter récemment envoyée par le siège de Tokyo. Son rôle est avant tout managérial, même si elle est aussi chargée de participer au travail d'édition une fois par semaine. Deux reporters sont des éditeurs-adjoints assis accomplissant le travail d'édition. Ils sont chargés de relire, corriger et diriger le travail des reporters sur le terrain. Le reste de l'équipe est composée de reporters ayant des thèmes de couverture clairement définis. Les reporters sont chargés de s'occuper des nouvelles locales, ce qui va de la couverture d'événements culturels et sportifs, aux faits divers et à la vie politique locale.

Du point de vue du réseau d'information, ces bureaux sont un élément clé. Ils sont d'abord les lieux de production des informations des localités qu'ils sont chargés de couvrir. Ils sont également le lieu de rassemblement des informations qui sont accumulées dans les bureaux et antennes locales de l'ensemble du département. Dans le cas de Morioka, six bureaux locaux sont rattachés au bureau général. Quatre se situent sur la côte pacifique et deux dans les terres. Le département d'Iwate est un des plus grands départements japonais pour sa superficie. Étant particulièrement montagneux, il impose des contraintes géographiques fortes aux reporters qui le couvrent.

Les plus jeunes, au nombre de sept, ont pour travail de couvrir les institutions locales. Ils peuvent passer la journée à l'extérieur et ne reviennent que lorsqu'ils ont à rédiger leur papier pour l'édition du lendemain. Six autres sont rattachés à des bureaux locaux dans l'ensemble du

département et ne passent au bureau général que lorsqu'ils ont des obligations particulières. Ces derniers sont des reporters vétérans plutôt en fin de carrière. Comme pour la rédaction du siège, les reporters rattachés à ce bureau sont rarement tous présents en même temps. Les bureaux généraux sont des passages obligés dans toutes les carrières et sont des lieux de croisement générationnel important. D'une manière différente de celle des grands sièges censés montrer la puissance politique et économique de l'organisation, ils sont les marqueurs du prestige des quotidiens nationaux et de leur capacité à s'intégrer dans le quotidien de la population, ils adoptent ainsi une échelle plus familière du point de vue de la population.

Outre les deux lieux fondamentaux que sont les sièges des grandes villes comme Tokyo et Osaka, il en existe de nombreuses autres qui sont des parties importantes pour l'organisation de l'entreprise et de son réseau d'information. Sur l'ensemble du pays, les 229 bureaux et antennes du journal dans les localités contribuent au bon fonctionnement de l'entreprise et sont des lieux de travail toujours différents pour les reporters. Les bureaux situés à l'étranger sont des cas de figure particuliers en raison de leur éloignement géographique fort. La capacité de l'entreprise à maintenir ce réseau est un enjeu central, aussi bien du point de vue du fonctionnement organisationnel que du point de vue de sa reconnaissance en tant qu'institution médiatique majeure. Quant aux reporters, tous ces emplacements sont autant de lieux de travail qu'ils seront amenés à fréquenter au cours de leur carrière.

Conclusion du chapitre

Dans ce premier chapitre de cadrage, nous avons décrit la façon dont est structuré le paysage de la presse écrite japonaise et la place qu'y tient l'*Asahi Shimbun*. La couverture nationale par la presse écrite est organisée à partir d'une structure simple avec au centre cinq quotidiens nationaux et deux grandes agences de presse, ainsi qu'un nombre au final assez restreint de journaux départementaux, très souvent en situation de monopole sur leur propre territoire. Sur le long terme, cette structure relativement homogène et stable a eu pour conséquence de limiter la concurrence entre les quotidiens et de favoriser leur développement. Elle permet aussi de comprendre la stabilité des marchés internes. La faible concentration des journaux nationaux et la situation de monopole des quotidiens régionaux limitent les perspectives de mobilité et renforcent les chances d'effectuer une carrière dans la même entreprise.

En nous intéressant à l'évolution des effectifs dans les entreprises, nous avons aussi constaté que les reporters avaient pris une place de plus en plus importante à mesure que les autres activités des entreprises étaient ou externalisées, ou remplacées par des innovations

technologiques. Les effectifs moyens dans les rédactions ont peu changé dans la presse régionale alors que la presse nationale a connu une diminution sensible de ses effectifs de reporters entre 1995 et 2016. Tout au long des prochains chapitres, nous reviendrons sur la question de la diminution générale des effectifs en particulier pour les journaux nationaux.

Dans la deuxième partie du chapitre, nous avons donné des éléments de compréhension permettant de situer la position occupée par l'*Asahi Shimbun* dans le paysage médiatique. Nous y retrouvons les principales caractéristiques des quotidiens nationaux. Sa structure capitaliste en fait l'entreprise principale du groupe *Asahi*, un conglomérat d'entreprises centrées sur l'information et l'édition, et qui sont reliées entre elles par des participations croisées. L'entreprise est composée de plusieurs sièges dans les principales villes du pays ainsi que d'un réseau important de bureaux locaux. L'ethnographie visuelle du siège de Tokyo nous rappelle également qu'il s'agit d'une grande entreprise dont on peut deviner la puissance dans la ville de par l'ampleur de ses bâtiments. Parallèlement, c'est une organisation fermée qui ne se laisse pas observer de l'extérieur.

Chapitre 2 : Faire carrière dans l'entreprise, description d'un marché interne

Introduction

Nous allons poursuivre la présentation d'*Asahi Shimbun* commencée au chapitre précédent. Après en avoir proposé une description physique, nous allons maintenant nous intéresser à l'activité en son sein. En effet, c'est en observant la formation, le déroulement des carrières internes et certaines spécificités de la division du travail que se donne à voir la *logique organisationnelle*. Notre premier objectif est ainsi de donner un aperçu des principaux traits de l'organisation qui soutiennent cette logique. Cependant, comme l'ont déjà relevé Everett Hughes²¹² en sociologie et Olivier Favereau²¹³ en économie, le travail et les carrières sont toujours hybrides, entre une logique d'organisation, une logique de marché et une logique professionnelle. Le second objectif du chapitre est ainsi de montrer comment subsistent des pratiques relevant tout de même d'une logique professionnelle, en relativisant une opposition trop forte entre organisation et profession. En un mot, il s'agit donc d'exposer comment une logique domine sans toutefois complètement étouffer les deux autres.

Le chapitre suit une description linéaire des grandes étapes d'une carrière. Nous commencerons l'analyse par l'entrée dans l'entreprise et la formation sur le tas en région. Nous décrirons ensuite le marché interne de l'entreprise à partir de l'arrivée des reporters dans l'un des sièges. Ensuite, nous nous attarderons sur un moment clé de cette carrière, où deux voies différentes peuvent être suivies, et sur une position bien particulière de la division du travail de production éditoriale. La suite du chapitre est consacrée à la diversification des parcours en deuxième partie de carrière.

I. Comment devient-on reporter ?

L'objectif de cette partie est de révéler en quoi devenir reporter, c'est avant tout devenir salarié de l'entreprise. La formation en est une parfaite illustration. Cette dernière est assurée par l'entreprise qui procède en envoyant des personnes qui ne possèdent aucune expérience

²¹² E.C. Hughes, *Le regard sociologique. Essais choisis*, op. cit.

²¹³ Olivier Favereau, « Organisation et marché », *Revue française d'économie*, 1989, vol. 4, n° 1, p. 65-96.

préalable du journalisme apprendre le travail en région. L'apprentissage se fait sur le tas, sous la direction d'autres salariés ayant commencé leur carrière plusieurs années auparavant. Ainsi, la socialisation, tout en étant centrée sur l'apprentissage d'un métier bien particulier, est fondamentalement liée à l'entreprise.

Dans un travail portant sur le journalisme de presse en tant qu'activité, on imagine facilement qu'une analyse à travers les carrières porte sur leur dimension occupationnelle. Dans ce cas précis, on s'intéresse principalement aux étapes et aux mobilités d'une personne exerçant la même activité indépendamment du lieu ou de l'organisation dans laquelle elle a lieu. Une autre focale consisterait en une analyse de « carrière organisationnelle ». Par carrière organisationnelle, on entend plutôt la mobilité de statut d'une personne à l'intérieur des différents services ou départements²¹⁴. Le travail d'analyse que nous nous apprêtons à exécuter est à mi-chemin entre les deux. Nous nous intéressons plus particulièrement aux carrières occupationnelles, celles des reporters (*kisha*), dans un contexte organisationnel, celui d'une l'entreprise de presse. Les carrières de reporters constituent donc les différentes fonctions internes à l'entreprise qui ont pour particularité d'être en lien direct, soit avec le processus de conception du journal dans un premier temps, soit avec la direction et la gestion des personnes directement concernées par ce processus : les reporters de terrain, les rédacteurs, les éditeurs, les secrétaires de rédaction ainsi que leurs managers respectifs.

De plus, analyser les carrières des reporters dans ce journal, ou dans tout autre quotidien national, nécessite de prendre en compte la dimension des organisations. En effet, la taille de l'organisation a une influence sur la complexité des lignes de carrière²¹⁵. À l'*Asahi Shimbun*, l'organisation du marché du travail interne et des carrières est plus proche de ce que l'on trouve dans une grande entreprise ou dans la haute fonction publique. En France par exemple, elles sont généralement marquées par une grande mobilité externe sur un marché du travail professionnel et par des structures organisationnelles peu complexes pour les entreprises qui sont de taille plus réduite, pour la presse régionale ou nationale²¹⁶.

²¹⁴ Everett C. Hughes, « Institutional Office and the Person », *American Journal of Sociology*, 1937, vol. 43, n° 3, p. 404-413.

²¹⁵ Barney G. Glaser, « Sources and Strategies of Promotion » dans *Organizational Careers: A Sourcebook for Theory*, s.l., Routledge, 2017, p. 191-195.

²¹⁶ G. Bastin et A. Machut, « Gravitation et dispersion dans les carrières des journalistes passés par la presse quotidienne nationale. Éléments pour une étude séquentielle des mondes de l'information en France depuis les années 1980 », art cit.

En France, la seule organisation de presse où travaillent plus de 1000 reporters est l'Agence France Presse avec 1400 reporters rattachés au siège de l'entreprise (Dupuy 2013 p. 332).

En s’intéressant à la formation des reporters, on observe que l’entreprise joue un rôle central dès les premières étapes.

A. Les jeunes diplômés de l’université, profil type des employés dans la presse nationale.

Bien au-delà de l’industrie de la presse et du journalisme, l’embauche annuelle de jeunes diplômés de l’enseignement supérieur constitue la porte d’entrée principale du monde du travail japonais pour les salariés des grandes entreprises. L’expression *shūshoku katsudō* (就職活動), littéralement « recherche d’emploi », désigne la période durant laquelle les jeunes japonais encore à l’université recherchent un emploi (en général au cours des deux dernières années du cursus de licence). On parle souvent de « recrutement de masse » en raison de la nature groupée des recherches des étudiants et du recrutement par les entreprises.

Le recrutement précoce des étudiants avant même la fin de leur étude à l’université constitue une des caractéristiques aujourd’hui bien connue du monde du travail japonais²¹⁷. D’après une enquête comparative entre les pays d’Europe et le Japon publiée par le *Japan Institute for Labour Policy and Training*, 88% des étudiants japonais obtiennent leur première promesse d’embauche alors qu’ils sont encore en licence contre 39,1% pour la moyenne des pays européens (et seulement 9,9% en France)²¹⁸. Malgré un certain nombre de critiques portant notamment sur l’impossibilité des étudiants de se concentrer sur leurs études à l’université et sur les difficultés que connaissent les étudiants ne trouvant pas d’emploi durant leurs études, ce système de recrutement a continué de faire l’objet d’une forme de consensus entre les entreprises, les universités et le gouvernement japonais jusqu’à très récemment²¹⁹. Pour l’ensemble des embauches ayant eu lieu en avril 2018 dans les entreprises japonaises, 86% des futurs diplômés de l’université avaient obtenu une promesse d’embauche au 31 décembre 2017²²⁰.

²¹⁷ Les travaux de Mary C. Brinton sur les rapports entre système scolaire et entreprises au Japon depuis les années 1990 constituent une très bonne introduction à ce thème et sont disponibles en anglais (voir : Mary C. Brinton, *Lost in transition: youth, work, and instability in postindustrial Japan*, Cambridge ; New York, Cambridge University Press, 2010, 203 p.

²¹⁸ Satō Hiroki (佐藤博樹) et Satō Atsushi (佐藤厚), *Shigoto no shakaigaku, henbō suru hatarakikata* 仕事の社会学: 変貌する働き方 (Sociologie du travail, une manière de travailler en changement), Tokyo, Yūhikaku, 2012.

²¹⁹ Morioka Kōji (森岡孝二), *Shūshoku to ha nanika – “matoma na hatarakikata” no jōken* 就職とは何か 「まとな働き方」の条件 (*Qu’est ce que la recherche d’emploi ? Les conditions pour une manière de travailler satisfaisante*), Tokyo, Iwanami shoten, 2011.

²²⁰ « Daigakusei no naitei ritsu 86% kako saikō “saigyō iyoku takai” 大学生の内定率86% 過去最高 「採用意欲高い」 (86% des étudiants avec une promesse d’embauche, record historique “une volonté d’embauche élevée”) », *Nihon Keizai Shimbun*, 17 janvier 2018, article disponible à l’adresse suivante :

1) *Embauches à l’Asahi Shimbun*

Notre enquête de terrain nous a permis d’obtenir la liste des profils des personnes recrutées par le quotidien *Asahi Shimbun* entre les années 2010 et 2016. L’analyse de ces profils nous permettra de déterminer le profil standard des personnes recrutées en tant que journalistes dans la presse nationale japonaise. Il y a trois sections d’embauches pour entrer dans l’entreprise. La section *journalisme* (*kisha bumon* – 記者部門) concerne les employés travaillant dans le cadre de la production éditoriale du journal au sens le plus large. Il s’agit de l’élaboration du journal et de toutes les activités qui y sont liées. La section *business* correspond aux postes du département vente et de la régie publicitaire du journal (ビジネス部門). La section *service technique* (*gijutsu bumon* – 技術部門) concerne toutes les tâches de développement technologique et de maintenance dans l’entreprise.

Cette séparation des types de recrutement au moment de l’entrée dans l’entreprise tranche avec la plupart des concours d’entrée aux grandes entreprises, en faisant d’emblée une première distinction entre les différents types de carrière que suivront ensuite les salariés. Comme nous l’avons dit dans le chapitre deux, ce processus déterminera l’ensemble de la carrière des salariés. Si dans les grandes entreprises le concours d’entrée est général et ne donne aucune indication sur les types de parcours réalisé par la suite, le passage par le concours de la section *journalisme* est déjà une première porte d’entrée sur les futures activités se rattachant au journalisme dans entreprises de presse²²¹. Par la suite, les passages entre la section *éditoriale* où travaillent les reporters et les sections *business* ou *technique* d’une entreprise de presse ne sont pas impossibles mais constituent des cas de parcours assez rares. Ainsi, une fois dans l’entreprise, les reporters disposent de cheminements de carrière qui leurs sont propres.

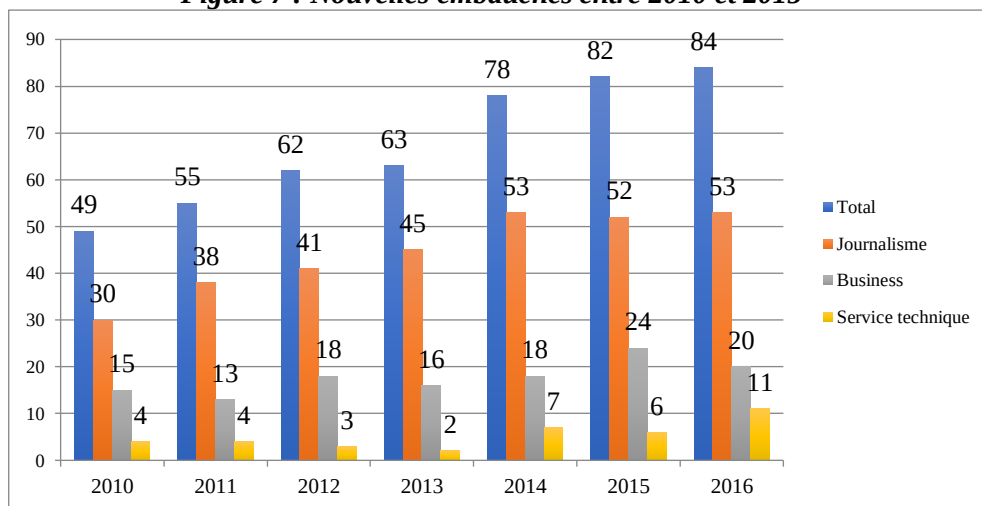
Le concours est composé d’une succession d’épreuves qui peuvent varier en fonction des années mais restent sensiblement les mêmes. Chacune de ces épreuves est éliminatoire. Après l’envoi d’un dossier de candidature qui fait office de premier tri, le concours commence véritablement avec le passage d’une épreuve écrite de culture générale (*hikki shiken* – 筆記試

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO25800630X10C18A1CR8000/> (consultée le 23 septembre 2018).

²²¹ Kariya Toshio (荏谷寿夫), « Soshiki nai junsenmonshoku no kyaria kenkyū : shinbunkisha no baai 組織内準専門職のキャリア研究 : 新聞記者の場合 (Études sur les carrières d’une semi-profession à l’intérieur d’une organisation : le cas des reporters de presse) », *Rokkōdaironshū, Kei.eigakuhen*, 1995, vol 42, n°2, p. 61-75.

験). L'épreuve écrite comporte des questions sur l'actualité, des questions d'anglais, et la rédaction d'essais courts²²². Les étapes suivantes consistent en une série d'entretiens avec des membres appartenant à des niveaux hiérarchiques différents. Le premier est effectué par des reporters vétérans, le second par des cadres alors que l'entretien final se déroule en présence de membres du conseil d'administration.

Figure 7 : Nouvelles embauches entre 2010 et 2015²²³



Entre 2010 et 2016, 473 nouveaux employés ont été recrutés par l'*Asahi Shimbun*. Ils ont tous été recrutés en tant qu'employés réguliers, sans limite dans le temps, sur la base d'un contrat implicite passé avec l'entreprise. En effet, malgré une loi obligeant les employeurs à passer un accord écrit avec l'employé explicitant la période d'emploi, à en préciser le contenu et le lieu du travail, le salaire ainsi que les conditions pouvant donner lieu à un licenciement, la plupart des embauches dans les grandes entreprises se fait sur la base d'un accord tacite entre employeur et employé ne débouchant que très rarement sur la signature d'un contrat de travail²²⁴. Dans la plupart des cas, le seul document signé consiste en une clause écrite dans laquelle le nouvel employé s'engage à respecter les règles de l'entreprise.

²²² Depuis 2018, il semble que l'entreprise ait adopté un nouveau type d'examen, plus véritablement écrit mais effectué sur ordinateur. Le contenu même de l'épreuve, traditionnellement préparé par les reporters, serait aujourd'hui réalisé par l'entreprise spécialisée dans les ressources humaines Recruit (voir Kobayashi Takuya (小林拓矢), « Asahi shimbun sha, saiyō shiken de kon.nan na ippan kyōyōshiken wo yameta riyū 朝日新聞社、採用試験で難解な一般教養試験をやめた理由 (Asahi Shimbun, les raisons qui l'ont poussé à arrêter le test de culture générale à l'examen d'entrée) », *Biz-journal.jp*, 25 février 2018, article disponible à l'adresse suivante : https://biz-journal.jp/2018/02/post_22435.html (consultée le 19 septembre 2018).

²²³ Graphique constitué à partir des données publiées dans la revue *Shinbun Kenkyū*.

²²⁴ B. Thomann, *Le salarié et l'entreprise dans le Japon contemporain*, op. cit.

La section *journalisme* recrute à elle seule près des deux tiers des personnes. Tous les nouveaux employés embauchés dans la section *journalisme* commencent leur carrière en tant que reporter. Toutefois, il y a des différences au sein de cette section, avec un petit nombre de nouvelle recrues qui devient *reporters réviseurs* (*kōestsu kisha* - 校閲記者) ou reporters photographes, mais le groupe des reporters standards constitue le plus important du point de vue de l’ensemble des effectifs. L’augmentation du nombre total d’embauches entre 2010 et 2016 est proportionnelle dans toutes les sections et correspond à l’amorce de reprise économique qui a suivi une grosse période de diminution des embauches au cours des années 2000 sur laquelle nous reviendrons plus loin.

2) Analyse des profils

Intéressons-nous maintenant plus en détail aux profils des personnes embauchées entre 2010 et 2016. On se concentrera sur les nouvelles recrues de la section édition puisque c’est par celle-ci que sont recrutés les nouveaux reporters. Elle représente 312 personnes au total. En matière de carrière, une embauche dans une des sections est presque toujours définitive. Nous n’avons jamais rencontré de cas de transfuge ayant commencé sa carrière en étant entré par la section *business* pour ensuite atteindre la section éditoriale. Même s’il y a des formes de mobilité entre départements, sous forme d’échange du personnel (*jinji kōryū* – 人事交流), celles-ci ne sont que temporaires et ont pour objectif de faciliter la communication entre les employés.

L’âge moyen des nouvelles recrues est de 23,5 ans. On a vu que les nouveaux employés étaient majoritairement des jeunes tout juste diplômés de l’université. Cela explique une moyenne d’âge assez faible, bien que la sortie des études supérieures au Japon s’effectue en général autour de 22-23 ans. Sur 312 nouvelles recrues, 253 sont diplômés d’une licence²²⁵ et 58 d’un master²²⁶. Lorsque l’on observe le type d’études de ces nouvelles recrues, nous pouvons en tirer plusieurs constats : le premier est la quasi absence de personne ayant suivi un cursus en journalisme. On ne trouve que trois personnes ayant suivi une formation en rapport avec le journalisme. Dans la grosse majorité des cas, les études suivies par les nouveaux membres sont le droit, la littérature ou les sciences politiques. Les profils scientifiques sont peu présents avec

²²⁵ La licence japonaise est obtenue au bout de quatre années d’étude supérieures.

²²⁶ Sur les 312 nouveaux recrutés, seul un d’entre eux n’a pas effectué d’études supérieures, alors que le fait d’être diplômé de l’université constitue l’un des seuls critères à remplir afin de pouvoir passer le concours d’entrée de l’entreprise. Il s’agit du recrutement d’un pilote d’hélicoptère ayant effectué la première partie de sa carrière dans l’armée.

seulement dix-sept personnes diplômées en sciences naturelles ou en ingénierie. Sur le plan des établissements d’origine, il y a une grande majorité de diplômés issus des grandes universités privées (Université de Keiō, Université de Waseda, Université Jōchi) et publiques de Tokyo (Université de Tokyo, Université Hitotsubashi, Institut Technologique de Tokyo). Concernant le sexe des candidats, 115 personnes sur les 312 sont des femmes, soit 37%. Compte tenu de la faible place des femmes dans les rédactions japonaises (19% des personnes travaillant en tant que reporter en 2017²²⁷) cette proportion constitue une évolution significative malgré le net déséquilibre qui persiste. Le thème de la féminisation des rédactions japonaises sera développé dans un des chapitres suivants.

On peut donc établir un profil type du nouvel employé recruté afin de devenir reporter à l’*Asahi Shimbun*. Il s’agit plus souvent d’un homme que d’une femme, diplômé en sciences sociales ou en humanités, venant d’une des grandes universités du pays et n’ayant pas de compétence préalable en journalisme.

Les résultats de l’enquête de terrain confirment que ce profil correspond dans une large majorité de cas à celui des autres employés des grandes entreprises de presse japonaises. Si nous ne disposons pas de données aussi précises pour les autres rédactions nationales ou régionales, les nombreuses rencontres faites au cours de notre terrain et nos entretiens nous permettent de faire l’hypothèse d’une grande homogénéité des profils pour les reporters travaillant dans les autres rédactions. Contrairement à ce qui a pu être observé dans d’autres pays²²⁸, le processus de recrutement est formel et relativement ouvert. De nombreux magazines en vente dans le commerce donnent des informations précises sur les questions posées aux épreuves écrites et sur la manière dont se déroulent les entretiens d’embauche dans les entreprises de presse spécifiquement. Une autre constante est le rôle des reporters dans le processus de recrutement. Si les départements des ressources humaines sont les organisateurs, les reporters de la rédaction sont les évaluateurs principaux. Ces derniers sont généralement des vétérans mais peuvent varier d’année en année en fonction de leur poste du moment. Néanmoins, des différences subsistent tout de même entre les quotidiens. Ces différences ne portent pas sur le niveau scolaire ou le type d’études suivies, mais plutôt sur la renommée des universités d’origines des étudiants. Les entreprises de presse les plus importantes et les plus reconnues arrivent à recruter des étudiants venant des universités les plus réputées telles que l’Université

²²⁷ D’après les données publiées dans l’almanach 2017 de la presse (*Nihon shinbun nenkan*).

²²⁸ Olivier Standaert, « Recruter en période de crise ou l’effritement d’un huis clos journalistique », *Sur le journalisme, About journalism, Sobre jornalismo*, 2017, vol. 6, n° 1, p. 188-201.

de Tokyo ou de Waseda. Certains quotidiens régionaux sont suffisamment importants pour attirer des étudiants de la capitale, même si les universités régionales constituent le principal vivier.

B. La formation sur le tas dans le modèle d’emploi japonais

La réussite de ce concours d’entrée constitue *de facto* l’entrée dans la profession²²⁹. Conformément aux travaux de Doeringer et Piore²³⁰, ce type d’embauche va de pair avec un système de formation sur le tas, une pratique par ailleurs très présente dans le modèle managérial japonais. L’enquête du METI sur l’industrie de l’information et de la communication nous apprend que 88% des entreprises de presse avaient recours à la formation sur le tas (*on the job training*) pour leurs salariés en 2017²³¹.

Lors de mon enquête de terrain, j’ai noté que la première partie de carrière en région avait un effet concret sur le profil des reporters qui m’entouraient au siège de la capitale : l’absence de très jeunes reporters dans la rédaction. Au siège de Tokyo, entre trente et cinquante reporters constituent généralement les effectifs. Cette absence de jeunes reporters s’explique par l’usage de la formation sur le tas en région. Les cinq ou six premières années de carrière s’accomplissent dans l’un des nombreux bureaux régionaux tels que celui que nous avons décrit dans le chapitre 1. Dans la plupart des cas, les reporters font rapidement l’expérience de la mobilité externe puisqu’ils couvrent généralement deux, voire trois bureaux au cours de cette première étape. Ils y apprennent le travail en couvrant les nouvelles locales et les reporters qui les entourent, sont des aînés chargés de manière plus ou moins formelle de les aider à saisir les rudiments du métier.

Au moment de l’embauche, la quasi-absence de connaissance préalable a des conséquences. Avant d’entrer en détail sur le cas des journalistes, il est nécessaire de s’intéresser aux systèmes de formation des employés des firmes japonaises. Les travaux de l’économiste Kazuo Koike sont connus pour leur analyse de ce qu’il appelle la « *formation des compétences intellectuelles* » (*chiteki jukuren* – 知的熟練). L’exemple que Koike utilise est celui d’une

²²⁹ Nous verrons l’ensemble de la procédure dans le prochain chapitre consacré plus spécifiquement à la question du recrutement dans la presse écrite.

²³⁰ P.B. Doeringer et M.J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, *op. cit.*

²³¹ Ministry of Economy, Trade and Industry, *Basic Survey on the Information and Communications Industry* (情報通信業基本調査).

chaîne de fabrication dans une usine de construction automobile. L’objectif est de rendre chaque salarié de l’entreprise capable de « faire face à un problème » (*mondai he no taiō* – 問題への対応) ou « de faire face à un changement » (*henka he no taiō* – 変化への対応)²³². Un « problème » peut consister en une panne mécanique sur l’un des robots chargés de réaliser les peintures. Un « changement » peut consister en l’intégration d’une nouvelle technologie qui vient bouleverser la division du travail de la chaîne de fabrication. Pour atteindre ces deux objectifs très généraux, la direction des entreprises considère que la polyvalence des employés constitue une solution préférable au recours à des éléments extérieurs. Elle est donc primordiale.

L’accumulation d’expériences au travers d’une rotation constante du personnel entre plusieurs positions sur la chaîne, est préférée à l’accumulation de compétences particulières se limitant à un seul poste. L’objectif est de ne pas dépendre d’une personne qui posséderait l’ensemble des savoirs sur une des tâches, et ainsi de pouvoir opérer des remplacements très rapidement en cas de besoin²³³. Les salariés les plus avancés sont également capables d’avoir une vue d’ensemble de la plupart des activités. On retrouve ce système chez les cols bleus et chez les cols blancs. Par ailleurs, la rotation des postes ne veut pas dire changement de spécialité. Un ingénieur restera un ingénieur et la rotation des tâches se fera au sein de la spécialité d’ingénierie.

On trouve deux grands types de compétences. Les premières n’ont de la valeur que dans l’entreprise pour laquelle le salarié est formé. Ce sont les « *specific skills* »²³⁴. Il peut s’agir de connaissances sur des outils ou des machines propres à l’entreprise, sur l’utilisation de logiciels internes ou bien sûr le style éditorial d’une rédaction. Il peut également être question de connexions internes à l’entreprise, d’un réseau de personnes susceptibles d’être sollicitées en cas de problème ou de la capacité à s’approprier toutes les ressources offertes par l’entreprise dans l’objectif d’accomplir une tâche (utilisation d’une base de données, de documentations, etc.) Le deuxième type de compétences regroupe les compétences générales (*general skills*). Il peut s’agir de certifications scolaires comme de connaissances linguistiques ou de toute autre compétence qui peuvent avoir une valeur prospective pour l’entreprise. Par extension, cela comprend également des compétences telles que les *non-cognitive skills* définies par James

²³² Koike Kazuo (小池和男), *Shigoto no keizaigaku* 仕事の経済学 (L’économie du travail), 3^{ème} éd., Tokyo, Tōyōkeizai Shinpōsha, 2005.

²³³ *Ibid.* p. 18.

²³⁴ P.B. Doeringer et M.J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, op. cit.

Heckman²³⁵. Pour les entreprises, la grande différence se jouera sur le coût de chacune de ces formations.

La *formation des compétences intellectuelles* de Koike appartient au premier type. Se pose alors la question suivante, comment forme-t-on les employés au « *chiteki jukuren* » ? Ils sont essentiellement formés sur le terrain (*on the job training*) et par l'intermédiaire de stages courts pouvant également avoir lieu dans l'entreprise (*off the job training*). Koike définit le « *on the job training* » de la façon suivante : « *Il ne s'agit pas d'une formation visant à transmettre des savoirs de base. Il s'agit donc d'apprendre le travail en demandant ce que l'on ne comprend pas à ses aînés (senpai – 先輩), ainsi que par soi-même. L'année suivante, on change de poste sur la ligne de montage en agrandissant son expérience du processus de fabrication. L'apprentissage sur le tas, c'est s'approprier des compétences par l'accumulation d'expériences au travail* »²³⁶. En outre, ce type d'apprentissage ne concerne pas uniquement les personnes nouvellement recrutées par une entreprise, mais toute personne appelée à occuper un nouveau poste, y compris à des positions de management. Les stages de formation internes ne sont vus que comme un complément à cet apprentissage basé sur l'expérience.

Il est en revanche difficile de savoir concrètement quand commence, où s'effectue et quand se termine cet apprentissage. Son degré de formalisation dépend de la nomination officielle ou pas d'un employé expérimenté en tant que chargé de la formation, mais aussi de la reconnaissance formelle ou non du moment de formation, ainsi que de la présence reconnue ou pas des moyens de contrôle de l'acquisition des connaissances par le stagiaire. On retrouve ainsi la logique du *praticien réflexif* développé par Donald Schön où la réflexion sur l'action présente et les expériences accumulées sont capitalisées et réinvesties dans les nouvelles tâches à accomplir²³⁷. L'apprentissage sur le tas a un coût pour les entreprises qui rend nécessaire une embauche de longue durée. L'apprentissage de certaines activités se fait par étapes successives, l'apprentissage précédant permettant une plus grande habileté à réaliser de nouvelles tâches et à répondre aux besoins de l'entreprise en fonction des évolutions du marché²³⁸. Les carrières sont donc marquées par des tâches et des postes variés pour tous les employés.

La diversité des formations ne signifie pas pour autant l'absence de spécialisation du travail. Il s'agit plutôt d'une forme de polyvalence au sein d'une activité déjà spécifique. Koike prend

²³⁵ James J. Heckman et Yona Rubinstein, « The Importance of Noncognitive Skills: Lessons from the GED Testing Program », *The American Economic Review*, 2001, vol. 91, n° 2, p. 145-149.

²³⁶ Koike K., *Shigoto no keizaigaku*, op. cit. p. 27.

²³⁷ Donald A. Schön, *Le praticien réflexif : à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, Montréal, Canada, les Éd. Logiques, 1994, 418 p.

²³⁸ Koike K., *Shigoto no keizaigaku*, op. cit. p. 61.

pour exemple le cas des ingénieurs spécialisés dans la construction. Les diplômés proviennent généralement d'écoles disposant de départements qui forment à ce métier. Même dans ce cas, leur formation sur le tas, une fois entrés dans une entreprise, se fait à travers la conception de types très différents de constructions, passant de la conception d'appartements, de magasins, d'écoles ou d'hôpitaux, au fur et à mesure de l'accumulation des expériences²³⁹. La « *formation des compétences intellectuelles* » en passant par le « *on the job training* » ne constitue pas en soi un style de management propre au Japon. Pour autant, elle est très présente dans un grand nombre d'entreprises et constitue l'un des axes centraux du modèle japonais.

C. L'arrivée en région

« Vous êtes arrivée ici le 23 (avril), il y a moins d'une semaine... ? Comment était-ce ?

Comment c'était ? Bien... J'étais déjà venue une fois. Je savais que j'allais être envoyée ici, que c'était un bureau particulièrement important. Donc... Lorsque je suis montée dans le Shinkansen, comment dire, j'étais quand même un peu triste. À vrai dire, je n'étais jamais venue dans le Kansai²⁴⁰. Même pas en touriste ? J'étais déjà allée une fois à Osaka pour un petit voyage mais, je n'étais jamais venue jusqu'à Kobe. Je n'ai aucun ami ici, tout le monde est à Tokyo donc je me suis vraiment sentie seule. Mais dès mon arrivée, on m'a demandé d'être au bureau à 6 heures 30 du matin donc, « À partir de demain, c'est le boulot ! ». C'est ce que je me suis dit en arrivant ».

- Entretien du 1 mai 2013 -

Pour la majorité de ces jeunes reporters fraîchement diplômés de l'université, l'envoi en région constitue une épreuve bien particulière qui marque à la fois l'entrée dans le monde du travail et une coupure géographique avec le milieu familial de l'étudiant. Une fois entré dans l'entreprise, l'apprentissage peut se faire n'importe où dans le pays, dès lors que s'y trouve un bureau local rattaché à une rédaction centrale²⁴¹.

La période de formation commence dès la première journée de travail au bureau. La majeure partie de l'apprentissage du métier se fait quasi-exclusivement par l'intermédiaire du *on the job training*. Les jeunes journalistes commencent à le mettre en pratique dès leur arrivée en région.

²³⁹ *Ibid.* p. 63.

²⁴⁰ Région de centre du Japon où se trouvent les villes d'Osaka, Kyoto et Kobe.

²⁴¹ Pour la presse régionale, la structure est la même. Les bureaux régionaux sont situés aux quatre coins de la région couverte par le journal.

La première expérience sur le terrain ou face à la page blanche (qu’elle soit matérielle ou numérique), est une épreuve à laquelle tous les enquêtés ont été confrontés :

« Il y avait à peu près quinze personnes dans le bureau de Gifu où j’étais. Parmi ces quinze personnes, on était trois débutants dans le même bureau. On ne savait pas écrire. Je me souviens du premier jour où je suis arrivé comme ça, un mec m’a dit : « Tu descends ici ». J’étais dans sa voiture. « Tu écris sur le lancement de poissons dans la rivière ». Il y avait le maire, mais je ne connaissais même pas son visage. « Tu fais un petit reportage, tu reviens au bureau pour écrire. Et prends des photos ! »... Ça commence comme ça... J’ai fait tout ce que je pouvais. Mais, en fait, comme on a du temps, on te laisse faire, et puis on peut te corriger ».
- Entretien du 23 janvier 2012 avec un journaliste vétérinaire ayant commencé sa carrière en 1991 -

L’expérience de la première journée de travail de ce journaliste est représentative de la façon dont étaient formés les reporters à l’époque où l’envoi en région se tenait quelques jours après l’entrée dans l’entreprise. Aujourd’hui, lors du premier mois de formation qu’ils passent dans l’école du quotidien, les bases de la rédaction d’articles font l’objet d’un court apprentissage comprenant également les notions de base de la prise des photographies. La longueur de cette formation préalable diffère en fonction des époques et des entreprises de presse mais elle dure généralement entre une dizaine de jours et un mois. Les reporters y apprennent aussi bien le maniement d’un appareil photo que la manière de transmettre correctement une carte de visite (*meishi* – 名刺). Une carte de visite n’est pas un objet anodin. En l’absence de certification professionnel de type carte de presse, c’est cet objet qui fera office de carte d’identité du reporter. Lors d’un travail d’enquête, elle est rapidement présentée et peut-être demandée par l’institution couverte ²⁴².

Dans certaines entreprises de presse, ces stages de formation prévoient parfois le détachement de reporters dans d’autres départements de l’entreprise comme la distribution et la vente. L’enquêté fait également référence à la fin à la correction de l’article. Les jeunes journalistes vont apprendre une grande partie de leur métier par l’intermédiaire de leurs collègues de travail et de leur supérieur hiérarchique. De la correction des papiers à la façon dont on pose les questions lors d’une conférence de presse, les reporters les plus expérimentés et ayant atteint la position de capitaine d’équipe ou de *desk* jouent le rôle de professeur.

²⁴² Des exemples de cartes de visite sont disponibles en annexe.

Conformément à la logique généraliste prônée par le « *chiteki jukuren* », l’objectif est de former les nouvelles recrues en privilégiant la polyvalence et un apprentissage généraliste du métier. Dans cet objectif, les entreprises de presse ont mis au point un système d’apprentissage spécifique élaboré à partir des différentes nouvelles à couvrir dans les localités. Il est possible de diviser en trois types les tâches que sont chargés les jeunes journalistes lorsqu’ils arrivent en région. Le premier type est le suivi des activités de la police régionale, communément appelé le *keisatsu shuzai* (警察取材)²⁴³, le second est la couverture locale de l’administration et du monde politique et le troisième correspond à la couverture de certains événements sportifs.

Ce système est défini par les différentes sources que les bureaux locaux ont à couvrir et dispose d’un double avantage. D’un côté, il offre un panel assez exhaustif des différentes rubriques que les reporters auront à couvrir ultérieurement au cours de leur carrière dans des bureaux plus importants. D’autre part, il permet aux entreprises d’assurer une grande majorité des différents éléments locaux pour leurs pages régionales.

D. Apprendre auprès des aînés

À l’*Asahi Shimbun*, la première affectation se fait dans un bureau général de taille importante chargé de couvrir une des grandes villes du pays.

« Ça n’a pas toujours été comme ça. Quand j’ai moi-même commencé ma carrière, on pouvait être envoyé dans des coins vraiment isolés dès la première affectation. Mais depuis quelques temps, l’entreprise a rendu systématique l’envoi en premier lieu dans certains bureaux généraux comme Kobe ou Sendai. La principale raison, c’est qu’il y a plus de reporters expérimentés qui travaillent là-bas. Ça facilite les échanges et le temps qu’ils peuvent consacrer aux jeunes. Ce n’est que dans un second temps qu’ils sont envoyés dans des bureaux locaux où ils doivent vraiment commencer à faire leurs preuves. Disons qu’on leur tient un peu plus la main au début pour éviter que certains soient découragés et pas assez soutenus ».

- Entretien du 20 août 2012 avec un reporter du service nouvelles internationales ayant commencé sa carrière en 1996 -

²⁴³ Expression japonaise que l’on peut traduire par, *couverture de la police*.

L’expérience de l’enquêté témoigne d’une attention plus importante de l’entreprise à la formation. Cela nécessite donc que des reporters plus expérimentés viennent jouer le rôle de formateur. La fonction éducative des affectations en région ne peut se faire que si le bureau dispose d’assez de ressources pour encadrer un minimum les nouvelles recrues. Les allers-retours entre bureaux régionaux et les sièges de l’entreprise tout au long des carrières sont en partie justifiés par la nécessité des employés expérimentés d’acquérir des fonctions d’enseignement.

La formation sur le tas correspond également aux premières expériences de mobilités. Une deuxième affectation a lieu généralement dans un bureau local de taille plus petite, par exemple dans une préfecture de moindre importance. Le bureau de Morioka dans lequel nous avons fait des observations constitue un bon exemple. En août 2017, sur les 7 reporters présents dans le bureau, trois sont des jeunes ayant commencé leur carrière il y a moins de trois ans (*shinjin kisha* – 新人記者). Ils ont tous eu une première affectation dans un bureau général dans lequel ils ont fait leurs premières investigations. Leur arrivée dans ce nouveau bureau est censée leur permettre de mettre en application leurs connaissances de manière plus autonome. Les autres reporters présents sont là pour leur apporter soutien et conseils.

« À ce moment de leur carrière, on commence vraiment à attendre d’eux qu’ils soient capables de prendre des initiatives. Dès le début on leur apprend à couvrir les lieux locaux importants, en les faisant travailler dans les clubs de la police notamment. Mais ces informations-là, elles leur tombent un peu dans la bouche. Quand on arrive dans un bureau comme ici, il n’y a pas autant d’accidents ou de faits divers. C’est aux jeunes de trouver de quoi nourrir les pages, en cherchant des histoires locales qui vont intéresser les lecteurs ».

- Discussion avec la cheffe du bureau, carnet de terrain 22 août 2017 -

L’enchaînement des affectations permet de découvrir de nouveaux types de domaine à couvrir et d’étoffer les expériences de travail. Si la plupart des reporters commencent par couvrir la police de leur premier bureau, la deuxième affectation est souvent l’occasion de commencer à couvrir la politique locale. Pour ceux dont celle-ci se fait dans un bureau de taille importante, cela peut être le premier accès à une position de leader d’équipe.

« Je ne sais pas si les choses se sont faites plus rapidement pour moi, mais dès mon affectation dans un deuxième bureau local à Nara, on m’a nommé capitaine de l’équipe des reporters chargés de couvrir la police locale.

J'avais vingt-cinq ou vingt-six ans à ce moment-là. Je me suis retrouvé à devoir diriger des nouveaux qui venaient d'entrer dans l'entreprise aussi. Honnêtement, je n'avais pas tellement plus d'expériences qu'eux, mais ça a été un moment formateur. On est assez vite confronté à des situations de travail où il faut mener des investigations à plusieurs. C'est souvent le cas lorsqu'on couvre des affaires criminelles comme ce que je faisais à l'époque ».

- Entretien réalisé le 7 mai 2013 avec un reporter ayant commencé sa carrière en 1993. Au moment de l'entretien, il est desk du bureau général de Kobe dans l'ouest du pays -

À mesure que l'apprentissage en région se poursuit, certains reporters se voient peu à peu confier de nouvelles responsabilités. Les expériences de travail en équipe que les reporters vont retrouver une fois arrivée dans un des grands services de la rédaction se multiplient également. La formation sur le tas dure pendant les cinq premières années de la carrière. Grâce aux expériences de travail accumulées et les conseils obtenus des aînés, on identifie clairement la logique de formation généraliste typique du modèle d'apprentissage sur le tas théorisé par Koike. L'investissement de l'entreprise afin que ses nouveaux employés accumulent de l'expérience est cohérente dans la mesure où ils continueront à travailler pour elle sur le long terme.

Les affectations en région sont une étape cruciale dans la carrière des reporters dès lors qu'elles influenceront fortement sur le reste de leur parcours. Du point de vue de l'organisation des carrières, les bureaux régionaux jouent le rôle de lieu d'observation du potentiel de chaque nouvel élément, par conséquent, ils peuvent être considérés comme un vivier de candidats potentiels aux postes disponibles dans les sièges²⁴⁴. Les cinq premières années de carrière vont également habituer les reporters aux nombreuses mobilités géographiques qu'ils auront à faire par la suite.

L'investissement des entreprises que représente cette formation sur la longue durée n'est possible que dans la mesure où ces nouvelles recrues continuent de travailler pour l'entreprise sur le long terme. Du point de vue de la socialisation, l'apprentissage sur le tas une fois entré dans l'entreprise rend difficile à discerner ce qui relève de la logique d'entreprise et ce qui relève de l'activité journalistique. Certes, les nouvelles recrues sont formées pour devenir reporters. Mais ce sont essentiellement les aînés de l'entreprise qui en sont chargés.

²⁴⁴ Frédéric Canard, « Évolution récente de l'analyse des marchés internes du travail », *Revue d'économie industrielle*, 1990, vol. 51, n° 1, p. 350-358.

II. La rotation du personnel

La fin de la période d'apprentissage en région marque l'entrée des reporters dans l'un des quatre sièges de l'entreprise. Tout en étant dans une organisation bureaucratique, les sièges et leur rédaction constituent une forme de marché du travail interne où se déroulent les carrières des reporters. L'objectif de cette partie est de décrire ce marché et la manière dont il est régulé. Cela nécessite que l'on s'intéresse à l'organisation de la rédaction, à la division du travail interne de ses services et à la manière dont les postes sont répartis entre les reporter.

Environ tous les trois mois, les membres de toute l'entreprise, et en particulier ceux de la rédaction, les chefs de service comme les secrétaires se livrent au même rituel : la lecture de la liste des nouvelles affectations. Ce document est mis en ligne sur le portail de l'entreprise. Que l'on y jette un coup d'œil ou qu'on le lise en entier, ou qu'on l'imprime pour le donner à un collègue, les jours où cette liste est publiée sont marqués par une certaine effervescence. Les membres de l'entreprise y apprennent ce qu'ils ont parfois déjà entendu au détour d'un couloir, de la voix d'un ancien camarade ou d'un supérieur. Les concernés se font plutôt discrets sur ce qui les attend. Les personnes qui viennent d'obtenir une promotion en étant nommées chef de service reçoivent la visite d'autres employés venant les féliciter. C'est aussi l'occasion de se faire faire une nouvelle carte de visite donnant le nom du nouveau service ou du nouveau poste obtenu. On parle également de ceux dont l'envoi soudain dans une des régions les plus reculées du pays constitue une surprise. D'aucuns supposent qu'ils n'ont pas suffisamment satisfaits leur hiérarchie et qu'ils sont ainsi mis au placard.

« Ce qui est sûr, c'est qu'à chaque fois que cette période arrive, ça fait parler les gens. Tout le monde en discute autour d'un verre après le travail, « Au fait, tu sais qui va partir ? Tu sais qui va arriver dans le service ? » ... C'est vraiment typique de la gestion des entreprises de presse à la japonaise ».
- Carnet de terrain le 27 février 2015, propos d'un éditeur-adjoint avec qui nous discutons le jour de la publication de la liste -

Le document en lui-même est assez simple. Il s'agit d'une liste de noms, indiquant pour chacun, le nom du poste actuel et le nom du poste à pourvoir à compter du premier jour du mois suivant. L'ordre d'apparition des noms est toujours le même. La liste commence par les nouvelles affectations en lien avec la direction de la rédaction. Suivent les nouveaux chefs de service, les éditeurs, les éditeurs-adjoints, les chefs de bureau, les chefs d'équipe, les reporters

pour chaque siège de l'entreprise. En effet, les nouvelles affectations ont lieu à intervalle régulier, en général en avril, juillet, octobre, janvier ou février. S'en suit toujours une période au cours de laquelle sont organisées des pots de départ, parfois groupés puisque plusieurs membres d'un service peuvent partir au même moment. À de nombreuses reprises, mon observation participante m'a permis d'être témoin de ces événements. À ce propos, Anne Monjaret rappelle que les fêtes et les moments de détente, alors qu'ils font partie intégrante du bon fonctionnement de l'entreprise, sont pourtant souvent délaissés en tant qu'objet²⁴⁵. Du point de vue du chercheur, ils permettent de mieux comprendre qui est satisfait, qui est déçu, ou d'observer comment certains font discrètement part de leurs futurs souhaits d'affectation à des collègues aptes à jouer le rôle de soutien.

Pour les rotations les plus importantes, jusqu'à 600 personnes peuvent se voir attribuer un nouveau poste. L'ampleur et les conséquences du changement sont importantes. Sur une entreprise d'environ 4400 employés. Elles vont donc ponctuer l'ensemble de la carrière des employés du journal. À l'exception de situations particulières, la période de trois ans par nouveau poste est la règle, elle est partagée par le journal que nous étudions et par l'ensemble des entreprises de presse.

La rotation du personnel est particulièrement intense. Il arrive fréquemment qu'un employé vérifie sur le serveur interne de l'entreprise où se trouve tel ou tel service, et où se situe le poste d'un ancien collègue. Dans le *comité éditorial* auquel j'étais rattaché, la secrétaire du bureau était chargée de mettre à jour le plan de salle où sont nominalement placés tous les membres du service. Une nouvelle version était distribuée tous les trois mois afin que chacun puisse connaître l'emplacement et le numéro de ligne de téléphone interne de chaque membre. Il arrivait parfois que la secrétaire fasse une recherche dans la base de données de l'entreprise afin de trouver le nouveau bureau d'un ancien reporter du service à qui elle souhaiter transmettre une lettre égarée.

Encadré 1 : Photos de groupe

Dans chaque service de la rédaction, on trouve toujours un coin de mur réquisitionné pour l'affichage de photos illustrant les nombreux petits événements fêtés quotidiennement. Il peut s'agir de la 200^{ème} Une dirigée par l'un des rédacteurs en chef, du passage d'une célébrité dans la rédaction, ou de manière beaucoup plus courante, du pot de départ d'un membre d'un service. À ce titre, les photos de pots de départ du comité éditorial sont intéressantes. Lorsque j'étais présent, c'était volontiers à moi que les reporters demandaient de prendre la photo avant

²⁴⁵ Anne Monjaret, « La fête, une pratique extra-professionnelle sur les lieux de travail », *Cités*, 2001, n° 8, p. 87-100.

que les festivités ne commencent. Ces photos sont affichées plusieurs jours après sur le muret droit de l’allée centrale qui relie la porte d’entrée au cœur du bureau où se trouvent les postes des desks. Sur ces photos, on peut voir les personnes dont le départ était fêté, assises à la grande table centrale et entourant le chef du comité éditorial (ronsetsu shukan – 論説主幹) assis au centre. La vingtaine de personnes qui composent le comité est debout, un peu à la manière d’une photo de classe.

Si certains membres sont présents sur toutes les photos (c’est notamment le cas de la secrétaire, affectée à ce poste depuis de nombreuses années, et de quelques vétérans), on peut observer que la plupart des visages changent progressivement. Les cinq photographies affichées sur le muret illustrent ainsi les pots de départ de deux ou trois reporters, ce qui au bout d’une année correspond à peu près à un tiers des effectifs du comité. On voit ainsi disparaître les visages de ceux dont on a partagé le quotidien, visages qui reviennent parfois au gré des rotations qui marquent l’organisation.

A. « Monter au siège », première sélection interne

Les années passées à apprendre le métier en région constitue une étape clé en raison de l’influence que cette période a sur leur l’accès à une des rédactions situées dans l’un des sièges de l’entreprise. L’expression utilisée pour désigner cette étape est : « Monter au siège » (*honsha ni agaru* – 本社に上がる).

La première affectation dans une rédaction centrale dépend de la qualité du travail réalisé dans les bureaux régionaux. Le temps de formation en région qui précède la sélection est relativement long, puisqu’il se passe environ cinq années avant l’accession à un siège. On est donc en présence de ce que l’économiste Koike Kazuo nomme d’une promotion « à petite vitesse » car les candidats potentiels ne sont sélectionnés qu’après une période relativement longue d’observation²⁴⁶. Selon lui, les avantages que tirent les entreprises d’une sélection lente sont un temps d’observation plus long permettant de limiter les erreurs de sélection ainsi qu’un temps long important consacré à la formation professionnelle.

Un reporter ayant commencé sa carrière à l’ouest du pays aura de grandes chances de se voir rattacher à la rédaction centrale d’Osaka ou de Seibu à Fukuoka. Une carrière commencée avec une affectation au nord et à l’est du pays aura plus de chances de déboucher sur un envoi à la rédaction du siège de Tokyo. S’il ne s’agit que de tendances, l’accès à une grande rédaction constitue une étape quasiment systématique à l’*Asahi Shimbun*, mais qui ne va pas forcément de soi pour d’autres quotidiens nationaux aux cultures d’entreprises différentes. Ainsi pour

²⁴⁶ Koike K., « Le développement professionnel des « cols blancs » diplômés d’université », art cit. p. 64.

d'autres quotidiens, l'accès aux grandes rédactions centrales est davantage soumis aux obligations de résultat en première partie de carrière.

« Dans les faits, il est presque acquis qu'après cinq ou six ans en région, on accède un jour à un poste dans un des sièges. Ça n'est pas comme ça partout, mais l'entreprise fait ça pour donner une chance à tout le monde, et aussi limiter les départs liés à des frustrations. Par contre, accéder à un poste au siège, ça ne veut pas dire que ça sera forcément un bon poste. Ça dépendra de ce qu'un reporter a écrit. Si on estime que ça n'est pas assez, ça va être dur d'accéder aux grands services. Certains abandonnent le journalisme à ce moment-là ».

- Entretien avec un chef de bureau général dans l'ouest du pays, 11 septembre 2012 -

L'arrivée dans un des sièges est un moment de sélection des employés. Une affectation à une rédaction centrale signifie un rattachement à un des grands services de la rédaction. De manière assez traditionnelle, on retrouve les grandes rubriques du journalisme : les services *politique, économie, société, nouvelles internationales, science, culture*. Ces services ne se retrouvent pas dans tous les sièges. Les services *politique* et *nouvelles internationales* ne sont présents qu'à Tokyo. En revanche, les services *culture* ou *économie* sont également au siège d'Osaka. On trouve un service *société*, le plus importants en termes d'effectifs, dans tous les sièges, à Tokyo, Osaka, Fukuoka et Nagoya. Ces services correspondent aux lieux où travaillent majoritairement les reporters rédacteurs envoyés sur le terrain et qui rédigent les articles et font partie du *département de production des articles (shukkōbu – 出稿部)*. Ce département s'oppose à la section où l'on s'occupe de la mise en page et du titrage, le secrétariat d'édition (*seiribu – 整理部*), appelé *centre d'édition (henshū sentā)* à l'Asahi. On trouve également des départements de secrétariat de rédaction dans les rédactions de Tokyo et d'Osaka. C'est autour de ces deux départements, *production des articles (shukkōbu)* et *secrétariat de rédaction (seiribu)* que se structure la rédaction.

« La période en région, il faut voir ça comme l'entraînement des journalistes. C'est un peu comme les divisions les plus basses au football. Il faut commencer par les petits clubs. Ensuite, pour ceux qui arrivent à prouver leur valeur, il y a la possibilité d'atteindre les clubs les plus prestigieux, les grandes rédactions centrales. Si un reporter fait du bon boulot en région, il y a des chances que quelqu'un le repère et dise « Je veux celui-là avec moi ».

- Carnet de terrain, 30 avril 2013 -

Les bureaux régionaux constituent donc les viviers de détection des reporters prometteurs du point de vue des différents responsables de la rédaction. C'est durant la fin de leur période de travail en région que les journalistes sont amenés à faire part de leurs vœux d'affectation²⁴⁷. Concrètement, il s'agit d'une demande écrite deux fois par an, en mai et en octobre. Elle se compose de trois points. La ville d'affectation, le type de poste souhaité et la situation familiale du journaliste. Cependant, la transmission des vœux d'un journaliste ne lui garantit pas que sa demande soit acceptée.

L'organisation de l'entreprise et plus particulièrement le réseau complexe que forme chaque rédaction, nécessitent d'importants moyens en matière de ressources humaines. Indépendamment de leurs souhaits d'affectation, les journalistes font l'objet d'une première sélection qui commence dès la période de travail en région. La décision des affectations relève des chefs de chaque service de la rédaction. Un journaliste vétérinaire ayant atteint le poste de chef de bureau en région nous en a fait une description particulièrement limpide.

*« Il y a une véritable compétition entre les chefs de département pour pouvoir s'approprier les journalistes les plus prometteurs. Mais pour éviter que les départements les plus puissants, comme le département politique ou le département société, ne s'accaparent tous les meilleurs et pour maintenir la compétition, l'entreprise a mis au point un système de draft, un peu comme la sélection et la répartition des meilleurs joueurs de baseball issus des équipes du secondaire aux États-Unis. Ainsi, les départements ayant moins d'influence peuvent aussi récupérer des journalistes dont les compétences sont déjà reconnues
- Carnet de terrain, le 30 avril 2013. Discussion avec éditeur-adjoint -*

Le *draft* auquel fait référence l'enquêté désigne un des grands événements du monde du baseball américain. Au cours de cet événement, les représentants de chaque équipe de la ligue sélectionnent un ou deux athlètes jouant encore au lycée ou à l'université. La particularité de ce système de sélection vient de sa réglementation qui empêche le recrutement systématique des meilleurs joueurs par les équipes les mieux placées afin de maintenir un équilibre au sein du championnat.

On remarque une logique similaire dans la sélection des jeunes reporters après leur passage en région. Les différents chefs de service ont accès à une base de données qui leur donne des

²⁴⁷ L'expression japonaise d'origine est « *tenkin kibō wo dasu* – 転勤希望を出す ».

informations sur tous les journalistes qui seront disponibles dans les mois à venir. Cette base de données contient, entre autres, les différents articles rédigés par les journalistes durant leur période en région. Un journaliste sera ainsi jugé sur sa capacité de rédaction. Le type de pages dans lequel un journaliste a réussi à publier ses articles durant son travail en région semble être un premier critère de jugement. Une importance plus grande sera ainsi donnée aux articles publiés dans une des pages nationales du journal. Le niveau sera considéré comme inférieur pour les articles publiés dans les pages locales du bureau d’affectation. Le type d’articles est également un critère important. Un journaliste ayant écrit une série d’articles sur un thème précis, sera plus reconnu que s’il a écrit une majorité d’articles reprenant des annonces officielles. Les prix internes donnés par l’entreprise pour les journalistes ayant su se distinguer au cours de leurs investigations sont également pris en compte.

B. Les évaluations

Les systèmes de notation mis au point par les grands groupes de presse japonais constituent une originalité dans leurs évaluations. Les reporters reçoivent un certain nombre de notes lors de chacune de leurs affectations, y compris en région. L’*Asahi Shimbun* ne déroge pas à la règle et dispose d’un système de notation pour l’ensemble de ses employés. Les évaluateurs sont les supérieurs hiérarchiques directs. Dans le cas des reporters, il s’agit du chef de service, (et) des chefs de service adjoints et des *desks*. Les critères d’évaluation sont exposés dans une grille précise que possèdent tous les évaluateurs. Elle est composée de dix rubriques, découpées en neuf niveaux, le neuvième étant le plus bas et représentant les critères propres aux journalistes nouvellement recrutés. Les trois premiers niveaux sont réservés aux personnes ayant atteint un statut de cadre dans l’entreprise. Les dix rubriques représentent les points que l’entreprise considère comme primordiaux pour évaluer les compétences de ses reporters.

Tableau 2 : Les critères d’évaluation formels des reporters²⁴⁸

Capacité à emmagasiner des connaissances (<i>chishiki no chikusekiryoku</i> / 知識の蓄積力)
Capacité à récupérer des informations (<i>jōhō shūshū</i> / 情報収拾)
Qualité de l’expression (<i>hyōgen</i> / 表現)

²⁴⁸ Nous n’avons pas pu consulter le document d’origine. Cette liste a été compilée à partir d’un entretien effectué le 7 mai 2013 au cours duquel l’enquêteur nous a dicté lui-même toutes les catégories.

Capacité de jugement et de prise de décision (<i>handan</i> / 判断)
Capacité d’analyse (<i>bunsekiteki shukō</i> / 分析的趣向)
Capacité de planification (<i>kikaku kōsei</i> / 企画構成)
Réflexion et comportement en matière de déontologie (<i>rinriteki shukō to rinriteki kōdō</i> / 倫理的趣向と倫理的行動)
Gestion des risques (<i>kiki kanri</i> / 危機管理)
Capacité relationnelle et négociation (<i>sesshoku kōshō</i> / 接触交渉)
Affinité et capacité à contribuer au bon fonctionnement de l’organisation (<i>shinwa, soshiki he no kōken</i> – 親和、組織への貢献)

Les évaluateurs sont amenés à donner une note dont la moyenne sera ensuite ajoutée à la base de données de l’entreprise. Le salarié recevra une note pour chaque affectation. Nous consacrerons un paragraphe au travail des personnes jouant ce rôle d’évaluateur lorsque nous examinerons le poste de *desk* dans la carrière des journalistes.

Le travail d’évaluation est un processus long qui s’étale sur toute l’année, en commençant au mois d’avril avec les retours sur la publication des résultats des évaluations de l’année précédente. En mai et en octobre, chaque journaliste est appelé à remplir en ligne une feuille d’objectifs. C’est notamment à ce moment que les vœux d’affectations dont nous avons parlé précédemment sont posés une première fois. Cette feuille d’objectifs est composée de plusieurs parties : dans la première, chaque personne évalue individuellement le travail accompli au cours des derniers mois, la manière dont ce travail a été mené et les résultats obtenus, les éventuelles certifications obtenues en interne dans l’entreprise, les thèmes à propos desquels la personne estime qu’elle a su acquérir certaines compétences, les activités accomplies dans l’objectif d’améliorer l’image de marque de l’entreprise, ainsi que toutes les activités extérieures telles que le sport ou les diplômes obtenus en dehors de l’organisation. La deuxième partie porte sur les vœux d’affectation. Le reporter doit donner des informations sur le travail souhaité dans un service, la nouvelle affectation du service demandée et la nouvelle fonction souhaitée au cours des trois prochaines années. La même question est ensuite répétée pour les cinq et dix années à venir. On demande enfin comment le salarié envisage d’améliorer ses connaissances et ses compétences au cours des prochaines années. La troisième partie porte sur sa situation privée. Des renseignements sur la situation familiale du salarié sont demandés au cas où ils poseraient

d’éventuels problèmes dans le cadre d’une affectation, ou s’il souhaiterait obtenir des horaires de travail spéciaux en fonction de ses besoins.

De plus, chaque employé procède à un travail d’autoévaluation de ses compétences. À partir de critères tels que ceux que nous avons décrits plus haut, chaque salarié est censé indiquer s’il pense avoir réussi à s’améliorer ou s’il a encore des progrès à faire dans un domaine, les résultats étant ensuite comparés d’une année sur l’autre.

En janvier, à partir de cette feuille d’objectifs, chaque salarié est ensuite chargé de s’évaluer et d’identifier s’il a réussi à tenir ses objectifs et améliorer ses capacités. Le mois de février est consacré aux entretiens individuels entre le chef de service et les reporters travaillant sous sa direction.

Depuis deux jours, monsieur Okamoto (le chef de service de la section éditoriale) fait des allers-retours incessants entre le bureau et l’extérieur. Il est à chaque fois accompagné par un des éditorialistes du bureau. Sa secrétaire m’explique que la période des entretiens individuels a commencé depuis le début de la semaine et qu’en tant que chef de service, il est chargé de discuter avec toutes les personnes sous ses ordres. Elle me confie que cette période semble être toujours un fardeau pour lui.

- Carnet de terrain, 14 février 2016 -

Les évaluations sont normalement transmises au cours du mois de mars et peuvent être discutées en cas de désaccord. Au cours des mois d’observation que j’ai passés à l’*Asahi Shimbun*, j’ai pu ressentir à quel point cette période était un moment sensible pour tous. Cette tension, difficile à retranscrire sur le papier, est perceptible par des gestes simples mais significatifs. Ainsi, la porte du bureau du chef du comité éditorial dans lequel j’ai passé beaucoup de temps restait presque toujours ouverte, hormis dans certaines situations telles que les discussions portant sur des sujets éditoriaux particulièrement sensibles, et les discussions entre le chef de service et les trois *desks*, discussions au cours desquelles le chef demande aux seconds leurs avis sur le travail de tel ou tel journaliste.

Les reporters sont donc les principaux évaluateurs des reporters. Il est important de noter la présence limitée du département des ressources humaines (*jinjibu* - 人事部) dans les évaluations comme dans les affectations. Ce département a avant tout pour mission d’officialiser la décision qui revient toujours aux chefs de bureau ou de service. Néanmoins, s’il s’agit bien d’un travail d’évaluation des pairs par les pairs, il n’en garde pas moins une

dimension organisationnelle forte en raison de sa systématisation, de la volonté d’objectivation des résultats par le recours à un système de notation formelle qui restera dans le fichier des salariés, et par de l’influence de ces notes sur les salaires comme sur les affectations futures. Nous reviendrons plus loin sur les personnes chargées d’accomplir ces évaluations.

C. La hiérarchie des services

L’existence d’une hiérarchie entre les services ou les départements d’une organisation est un phénomène courant, y compris dans la rédaction d’une entreprise de presse. Plusieurs choses permettent de s’en rendre compte sans qu’il soit nécessaire d’étudier l’organigramme.

Dans le cadre de mon observation participante, j’avais remarqué que certaines réunions de rédaction, comme la réunion des *desks* qui a lieu à 15 heures 30 tous les jours et qui décide de la Une²⁴⁹, ou les réunions quotidiennes du *comité éditorial* où est décidé l’éditorial du lendemain, donnent des indications précieuses sur l’ordre informel d’importance accordé aux services. Au *comité éditorial*, la réunion du lundi matin entre 11 heures et 13 heures avait notamment pour fonction de définir le calendrier des événements à venir et de décider si le comité allait écrire un éditorial sur le sujet. Sauf lorsqu’il y avait eu des événements exceptionnels, les éditorialistes du service *politique* prenaient systématiquement la parole en premier, suivi par les reporters du service *économie*, du service *nouvelles internationales*, du service *société* puis, en dernière position, des services *vie et culture*, *sciences* et *sports*²⁵⁰.

Cet ordre des prises de parole reflète tout à fait la hiérarchie entre les différents services de la rédaction. Les services produisant les nouvelles dites « chaudes » (*hard news*) disposent de fait d’un plus grand prestige que les services produisant des nouvelles « froides » comme le service *science*.

Cette hiérarchie des services va avoir une incidence sur les reporters en fonction de leur rattachement à un service plus ou moins puissant.

²⁴⁹ Dans son enquête sur la réunion de rédaction du Monde, Nicolas Hubé expliquait que les principaux protagonistes étaient les chefs de service (Nicolas Hubé, « La conférence de rédaction du Monde. Une approche ethnographique de l’élaboration de la “Une” » dans *La Presse écrite : objets délaissés*, Paris, L’Harmattan, 2004, p. 191-2001). Nous verrons que dans la presse quotidienne japonaise, les chefs de service sont en réalité peu présents dans le travail de production du journal.

²⁵⁰ Le service *sport* est le seul à ne pas avoir de représentant permanent au *comité éditorial* au moment de notre enquête.

Lors d’un pot organisé pour la nouvelle année au comité éditorial du journal, je remarque qu’un des reporters qui revient sur son parcours dans l’entreprise (les éditorialistes ont généralement au moins quinze ou vingt ans de carrière avant d’atteindre ce poste) insiste sur son passage par le service économie pendant toute la première partie de sa carrière. Il emploie l’expression « shusshin » (littéralement, lieu d’origine 出身) pour faire allusion à la place jouée par son affectation au service économie en première partie de carrière. Il essaie d’expliquer aux autres reporters présents pourquoi il a eu du mal à s’intégrer lorsqu’il est devenu correspondant étranger pour le service nouvelles internationales.
- Carnet de terrain, le 5 janvier 2015 -

Le rattachement à un service est un élément important de la vie d’un reporter, il marquera profondément la suite de son parcours. Une première affectation au service *société* de la rédaction d’Osaka n’engendrera pas le même parcours qu’un premier rattachement au service *culture* au siège de Tokyo. Le premier rattachement a une influence à la fois administrative et symbolique. D’un point de vue administratif, un reporter rattaché au service *société* dépendra plus ou moins longtemps de ce service pour ses autres affectations, pour les budgets dont il disposera, pour ses investigations, pour les thèmes ou les institutions qu’il aura à couvrir en priorité.

Sur le plan symbolique, le passage par un service caractérise l’identité d’un reporter, d’un point de vue personnel comme pour ses collègues. L’importance symbolique du rattachement à certains services vient marquer les identités par l’intermédiaire d’images et de stéréotypes associés aux pratiques de travail ou aux types de sources que les reporters ont à couvrir. Un reporter du service *politique* sera considéré comme plus enclin à la négociation, plus diplomate et plus discret. À l’opposé, un reporter du service *société* sera jugé plus pugnace, plus interagissant, plus critique²⁵¹. Naturellement, si la réalité est plus nuancée et les traits de caractères individuels souvent sans lien direct, le fait est que les reporters entretiennent eux-mêmes ces images. Ce point nous semble assez remarquable pour être pris en considération. En effet, le passage par un service estampillera partiellement le parcours d’un reporter et donnera des indices sur le type de travail qu’il a déjà réalisé.

Malgré la forte mobilité interne, le premier rattachement à un service est un élément fort, également parce que l’on peut y rester longtemps. La rotation des postes tous les trois ou quatre

²⁵¹ Ces idées sont aussi identifiables dans des expressions japonaises telles que « *shakaibu rashii* – 社会部らしい » ou « *seijibu ppoi* – 政治部っぽい ».

ans se fait en général au sein d’un même service. À ce titre, chacun peut être envisagé comme un mini-marché interne, avec ses postes à pouvoir, ses hiérarchies, ses règles et ses « voies royales »²⁵². Les différents postes sont connus de tous, mais les décisions d’affectation sont à la discrétion des chefs de service ou de bureau. Au-delà des préférences individuelles qui guident également les choix de carrière, une hiérarchie de prestige peut être objectivée en observant l’accès aux positions de pouvoir dans les secteurs éditoriaux de l’entreprise comme dans les postes d’encadrement.

De manière similaire à ce que l’on observe dans les différentes cultures journalistiques, les services *politiques* et *nouvelles internationales* font partie des départements donnant par la suite accès à des positions importantes de pouvoir. À l’*Asahi Shimbun* en particulier, le service *économie* est un service prestigieux à partir duquel certains anciens reporters se sont hissés au rang de PDG de l’entreprise. Mais de tous les services traditionnels, le service *société* est sans doute le lieu le plus emblématique du journalisme de presse japonais, et ce, sans se limiter au cas de l’*Asahi*. Il appartient également aux lieux de pouvoir de la rédaction.

Le cas du service *nouvelles internationales* est plus particulier. Les reporters qui y sont affectés n’y sont jamais envoyés immédiatement après leur passage en région, mais ils sont d’abord rattachés à un des grands services de la rédaction. En premier lieu, on est reporter au service *politique* ou au service *société* avant d’être envoyé à l’étranger en tant que correspondant. Le rattachement long à ce service dépend aussi des cas. Certains reporters font des carrières en cumulant des postes de correspondant dans différents pays. Même dans ces cas, les affectations durent rarement plus de trois ou quatre ans, sauf dans le cas d’événements exceptionnels. En d’autres occasions et durant un certain laps de temps, l’affectation au service *nouvelles internationales* correspond plutôt à un prêt du service d’origine d’un des reporters. C’est notamment le cas des services *politique* et *économie* qui, dans l’objectif d’avoir des reporters compétents sur des questions liées à l’international, prêteront systématiquement des reporters pour qu’ils fassent une partie de leur carrière à Washington, Londres ou Pékin. Dans l’objectif de participer à la couverture des jeux olympiques, un reporter du service *sport* peut aussi être envoyé plusieurs années en tant que correspondant. Ces reporters sont ensuite réaffectés à leur service d’origine.

De l’autre côté, les services plus largement tournés vers les nouvelles dites « froides » (ou soft news) tels que les services *vie et culture*, *science*, et dans une certaine mesure, le service

²⁵² Nous reviendrons dans un des chapitres suivant sur un cas bien spécifique, le service *société* où travaillent les fait-diversiers.

sport, bénéficient d’un prestige moins important. Y avoir fait une partie de sa carrière peut s’avérer être un frein pour l’accès aux positions importantes.

« Dans mon cas, le fait d’avoir passé quasiment toute ma carrière au service science m’a coupé l’accès aux positions des gens importants (eraï hito – 偉い人). J’ai donc toujours regardé ça de l’extérieur. Même lorsqu’on veut devenir reporter spécialisé (henshūiin – 編集委員) ou éditorialiste, il y a bien plus de places pour les spécialistes des relations internationales ou de l’économie. Il y a des places pour nous aussi mais c’est quasiment impossible de devenir rédacteur en chef ou même d’aller au-dessus. De toute façon, ça n’est pas ce que j’aurais voulu faire, mais voilà, les chances ne sont pas les mêmes qu’on le veuille ou non ».

- Discussion informelle avec une reporter travaillant pour le service science et ayant commencé sa carrière en 1999 (Carnet de terrain 19 décembre 2014)

-

L’arrivée dans une des rédactions centrales d’un siège et le service auquel un reporter sera rattaché constitue donc une étape centrale et une première sélection vers les futurs espaces décisionnels de l’entreprise. Nous verrons plus loin en détail comment s’opère la sélection. Pour le moment, on constate que les conséquences de la première affectation après un début de carrière en région sont proches du modèle en tournoi décrit par Rosembaum, dans le sens où les premières années seront décisives pour la suite du parcours²⁵³, et donneront lieu ou pas à l’apparition d’une forme de plafond de verre. Nous reviendrons sur cette question dans plusieurs des chapitres de la thèse.

D. Une carrière au sein d’un service

L’organisation des tâches dans un service de la rédaction est liée au nombre d’années d’expérience d’un reporter, à partir du moment où il est arrivé dans une rédaction centrale. On n’atteint certains postes dans la division du travail éditorial qu’à partir d’un âge déterminé ou d’un certain nombre d’années passées dans l’entreprise. Pour la majorité des reporters salariés commençant leur carrière au même moment, ce modèle continue d’être la norme, nonobstant les quelques cas de carrières atypiques avec une forme de mobilité externe.

²⁵³ James E. Rosenbaum, « Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation », *Administrative Science Quarterly*, 1979, vol. 24, n° 2, p. 220-241.

Dans le cas du siège de Tokyo, les services sont structurés de manière assez similaire. Il y a des reporters de terrain et des reporters « assis » qui sont à la rédaction en permanence. Les reporters de terrain peuvent être divisés en trois groupes. Que ce soit dans les services *politiques*, *économie* ou *société*, un certain nombre de reporters travaille dans un *club de presse* à l’extérieur. En général, ils couvrent les grandes administrations (ministères, agences publiques, partis politiques). Parmi eux, certains sont chargés de suivre en priorité les moindres déplacements d’une personne importante jugée centrale pour la rédaction : ce sont les *reporters de garde* (*ban kisha* / 番記者). Il y a le *reporter de garde* du Premier ministre comme il y a le *reporter de garde* de Nishikori Kei, un tennis particulièrement bien placé dans les classements internationaux au moment de mon enquête.

D’autres reporters travaillent en équipe et sont chargés de couvrir une thématique particulière. Au service *société*, une équipe est chargée de travailler uniquement sur le thème de l’éducation ou une autre est uniquement chargée de couvrir les commissariats de la ville. Au service *économie*, on trouvera également une équipe par industrie ou une autre chargée de couvrir la question de l’emploi. Enfin, certains reporters sont sans affectation précise et sont libres de travailler sur des sujets plus larges. Ils sont appelés « armée de réserve » (*yūgun* – 遊軍) en raison de leur absence d’obligation à couvrir une institution en particulier.

Les reporters nouvellement affectés à un service de la rédaction commencent toujours par être reporters de terrain. Un parcours particulièrement courant consiste à être rattaché au *club de presse* chargé de couvrir une institution particulière. Tanaka Hiromi a commencé sa carrière en 1993, en travaillant d’abord dans deux bureaux locaux de l’ouest du pays. Au bout de quatre ans, il a été muté au service *société* du siège de l’entreprise à Osaka.

« En tant que journaliste fait-diversier, je suis resté un an et demi à couvrir l’aéroport du Kansai. Ensuite, je suis devenu responsable des nouvelles sur l’éducation. Après ça, j’ai couvert le bureau des taxes (kokuzei kyoku) pendant plusieurs mois. Après, j’ai couvert les catastrophes diverses pendant à peu près un an. Ensuite, j’ai été à la préfecture d’Osaka (Fuchō – 府庁) pendant un an. J’ai donc eu six affectations différentes en tant que journaliste du service société d’Osaka entre 1997 et 2004. Après ça, j’ai été affecté au service vie quotidienne (seikatsubu) toujours à Osaka. Je pense que c’est un poste qui m’allait très bien. Le service société était aussi très intéressant mais extrêmement prenant et un peu répétitif. On m’a ensuite demandé d’y retourner. C’est vraiment là que j’y ai fait le plus gros de ma carrière ».

- Entretien du 5 mai 2013 -

Dans le cas de cet enquêté, on constate qu'il suit un parcours assez classique avec une première affectation dans un siège géographiquement proche des bureaux locaux dans lesquels il a commencé sa carrière. Un premier rattachement au service *société* l'amènera à y accomplir différentes tâches en tant que reporter de terrain. Dans un service, le rythme des affectations peut être plus ou moins soutenu en fonction des besoins du moment. Chaque service étant chargé de couvrir des institutions et thèmes particuliers, les affectations dépendent de ces thèmes. En l'occurrence, le service *société* de la rédaction d'Osaka est également chargé de couvrir la politique locale²⁵⁴. Dans un deuxième temps, monsieur Tanaka a été affecté à un autre service de la rédaction, le service *vie quotidienne*. Les thèmes de couverture y étaient différents, mais sa fonction était toujours celle d'un reporter de terrain. Il y travaillera quatre ans, avant de réintégrer le service *société* du siège à Osaka. Entre 2008 et 2009, l'enquêté sera chargé de couvrir une grande ville de banlieue en étant attaché à une antenne locale où il travaillera seul. Hormis dans des cas précis sur lesquels nous allons revenir, le système de carrière est par définition généraliste.

Le changement fréquent de thèmes à couvrir (Une fois ou deux tous les deux ans pour un même service) a pour but, d'une part, de fournir au reporter salarié des connaissances sur un large spectre, et d'autre part, de remplir le jeu de chaises musicales que génère l'organisation interne de l'entreprise. Une autre raison souvent mentionnée, c'est la volonté de l'entreprise d'éviter le développement d'une collusion trop forte entre un reporter et ses sources.

Intéressons-nous à un autre cas. Mashima Tetsuya a commencé sa carrière dans l'entreprise en 1996. Au moment de l'entretien, il travaille pour le service *nouvelles internationales* tout en étant basé à Tokyo. Ses premières affectations se sont faites dans deux bureaux locaux du sud du pays où il a principalement couvert les faits divers et la politique locale.

« Au cours de ma deuxième affectation, j'ai eu l'occasion de partir faire un voyage d'apprentissage linguistique en Thaïlande. J'y suis resté un an, et j'ai fait une préparation de six mois au siège de Tokyo avant d'y aller. J'avais fait une demande pour partir à l'étranger et c'est là que l'entreprise m'a envoyé. En général, c'est la première étape avant de devenir un jour correspondant. Un voyage linguistique ne veut pas dire qu'on le deviendra forcément non plus. Mais disons que ça augmente les chances. Je m'estime chanceux parce que ça fait toujours partie des choses demandées par les

²⁵⁴ Le service *politique* de Tokyo couvre en priorité les informations politiques nationales et le pouvoir basé à Tokyo.

jeunes. À mon retour, je suis retourné dans le siège de l'entreprise à Fukuoka pour travailler en tant que fait-diversier. Je faisais exactement le même travail que ce qu'on m'avait demandé en région. Ma véritable affectation au service Nouvelles Internationales a eu lieu en 2005. J'ai travaillé un peu au siège de Tokyo avant que l'entreprise m'envoie en Inde pendant trois ans. À mon retour en 2009, on m'a demandé d'aller au service économie où je suis resté à nouveau trois ans. Et là, depuis bientôt six mois, je suis revenu au service nouvelles internationales. J'aimerais avoir l'occasion de repartir en tant que correspondant, mais je ne suis pas le seul à avoir ce souhait ».

- Entretien réalisé le 20 août 2012 -

Le parcours de Monsieur Mashima illustre parfaitement la mobilité dans les services. Il circule ainsi entre deux sièges, celui de Fukuoka puis celui de Tokyo, ainsi qu'entre trois services différents en l'espace de dix ans. Sa mobilité est à la fois fonctionnelle et géographique, et correspond au modèle de carrière généraliste décrit plus haut. La possibilité de faire un voyage linguistique en tout début de carrière est un élément important, même si sa première affectation en tant que correspondant n'a pas de liens directs avec le pays dans lequel il a finalement été envoyé. Ce premier passage au siège de Tokyo lui a permis de nouer les premiers contacts et de se faire connaître. Pour autant, il a été de nouveau envoyé en région après ce premier séjour. Être capable d'accepter les nombreuses demandes de transfert qui ponctuent une carrière fait partie des conditions à remplir pour avoir l'occasion d'obtenir une affectation plus ou moins proche de celles de son choix.

Ce point nous a permis d'aborder la question des souhaits d'affectation. L'entreprise consulte régulièrement ses employés sur le poste qu'ils souhaiteraient occuper ou le lieu dans lequel ils voudraient travailler, ceci plusieurs années à l'avance. Ces demandes sont aujourd'hui formulées de manière formelle sur la plateforme interne de l'entreprise et sont systématiquement discutées lors des bilans avec les supérieurs hiérarchiques. Trois souhaits peuvent ainsi être formulés. Néanmoins, la grande majorité des personnes interrogées sur ce système de demande formelle s'accorde sur la différence de réalité entre les souhaits transmis à la hiérarchie et les affectations finalement proposées par l'entreprise qui n'y correspondent que très approximativement.

Certaines carrières au siège se déroulent plus exclusivement dans un même domaine. C'est le cas de Masayuki Ōnishi qui a commencé sa carrière en tant que reporter en 2002 après avoir travaillé dans l'industrie du bâtiment.

« Comme tout le monde, j'ai commencé par travailler en région. Mais je n'y suis pas resté très longtemps. J'ai couvert le département de Mie, notamment la ville de Tsū. Au bout de quelques années... j'ai dû travailler moins de trois ans là-bas... On m'a proposé un poste au service économie du siège de Nagoya. En gros, ça veut dire couvrir essentiellement l'industrie automobile parce que c'est dans cette région que se trouve l'usine de production de Toyota. J'ai tout de suite dit oui parce que c'est le domaine dans lequel je voulais travailler. On m'avait prévenu que rien n'était assuré de ce côté. J'y suis resté un peu plus d'un an. En 2007, j'ai eu l'opportunité d'intégrer le service économie du siège de Tokyo. C'est bien plus grand, et la compétition y est plus rude. En ce moment, c'est moi qui suis chargé de couvrir le ministère des Transports. Il y a d'autres domaines que j'aimerais couvrir mais les places sont chères.

- Entretien du 6 septembre 2013 -

Si dans le cas de cet enquêté on distingue une forme de spécialisation dans le domaine économique, la mobilité interne au service et la pluralité des thèmes à couvrir sont une constante. Une forme de hiérarchie de prestige interne des domaines à couvrir est observable. Dans un service comme le service économie du siège de Tokyo, la couverture des grandes administrations telles que les ministères ou la résidence du Premier ministre bénéficie d'un prestige plus élevé que les postes chargés de couvrir les industries, les positions les plus nobles étant celles proches du pouvoir.

III. Le poste clé de desk dans la rédaction

L'objectif de cette troisième partie est d'expliquer en quoi le poste d'*éditeur adjoint*, plus couramment appelé *desk*, illustre tout à fait la *logique organisationnelle* du journalisme japonais. Le *desk* est d'abord le représentant de l'organisation dans la division du travail. Sans être lui-même l'auteur des articles, il est en le principal responsable et dispose de tout pouvoir sur leur contenu en vertu du « droit d'édition ». De plus, l'accès à ce poste constitue un moment de carrière important car il préfigure le passage vers des tâches plus managériales.

A. *Le desk dans la division du travail éditorial*

Bien saisir le travail du *desk*, c'est comprendre qu'il est une des pièces maîtresses de la mécanique rédactionnelle et se situe à une position centrale. Il a accès à toutes les étapes de la production. Il est notamment le pont entre les reporters sur le terrain et la direction de la

rédaction. Le *desk* est aussi un leader chargé de coordonner une équipe de reporters. Dans le cas des bureaux en région plus particulièrement, il est à la fois le supérieur hiérarchique (*jōshi* – 上司) des jeunes recrues et en même temps une forme de soutien chargé de guider les reporters dans leurs investigations. Sa fonction a une dimension éducative forte mais qui dépend également de l’âge des reporters qui travaillent sous ses ordres.

Pendant mon observation participante en tant qu’assistant d’édition au comité éditorial, le *desk* était la première personne à qui je devais faire part de mon arrivée l’après-midi, et la dernière que je saluais en quittant la rédaction entre 22 heures 30 et 23 heures²⁵⁵. Pour chaque décision ne relevant pas de ma compétence, c’était également à lui que je me référais et à qui je devais demander une autorisation si nécessaire. Il s’agissait bien sûr de règles formelles n’ayant pas forcément lieu d’être respectée dans le travail au quotidien. Dans les faits, le *desk* du jour était essentiellement concentré sur la relecture des éditos du lendemain et n’avait pas toujours le temps de répondre à mes sollicitations. Mais j’avais tout de même conscience que c’était à lui que je devais m’adresser en cas de besoin et que tout problème relevait de sa responsabilité. Il était également le dernier à quitter la salle quand les dernières épreuves d’articles étaient sorties.

1) Problème de terminologie

La figure de l’éditeur chargé du contrôle des articles rédigés par les reporters et les rédacteurs n’est pas l’un des objets les plus traités de la sociologie du journalisme. Dans le cas de nos observations de la presse japonaise, cet intérêt relatif pour ce poste clé de la division du travail journalistique s’explique notamment par la faible représentation des personnes appelées éditeurs dans la réalisation quotidienne des informations. De fait, ces derniers se consacrent plus au travail de management interne au service.

Commençons par un rapide coup d’œil sur l’intitulé des cartes de visite que nous avons pu recevoir de la part de divers enquêtés occupant ce poste lors de notre terrain. De manière quasi-systématique, les personnes dont la carte de visite porte la mention *editor* en anglais, mention la plus proche de celle d’éditeur dans le jargon français, occupent soit le poste de *buchō* (部長)

²⁵⁵ Les trois *desks* du comité à la rédaction de Tokyo prenaient la responsabilité du bureau sous forme de roulement. Il arrivait aussi qu’un *desk* vienne de la rédaction d’Osaka.

ou chef de section, soit le poste de *kyokuchō* (局長) ou encore de chef de bureau. Comme nous avons pu le voir lors de notre description du marché du travail interne, les postes des chefs de section et de chefs de bureau sont avant tout des postes d’administrateurs, chargés du budget comme des ressources humaines du département dont ils sont à la tête. Que cela soit dans les bureaux locaux ou les rédactions centrales, ils ne sont que peu concernés par la production éditoriale quotidienne, hormis lors de la couverture d’événements particulièrement importants ou de séries d’articles spécifiques. En réalité, la majeure partie du travail d’éditeur est exécutée par les *desks*.

Le poste de *desk* et les tâches qu’il est chargé d’accomplir sont essentiels, d’une part pour comprendre la division du travail de rédaction des articles, d’autre part pour comprendre sous quelle forme s’exerce le contrôle de l’organisation sur le travail des journalistes. Le nom *desk* est une appellation utilisée couramment par les reporters. Officiellement, le poste de *desk* correspond au titre d’« *associate editor* ». Lorsque l’on regarde le nom japonais, il correspond dans l’entreprise au poste de *jichō* (次長), notamment à l’*Asahi Shimbun*, ou *fukubuchō* (副部長) dans les autres journaux que nous avons pu observer.

Tous ces termes sont administratifs et ne sont que rarement utilisés par les reporters dans le travail au quotidien. L’expression la plus usitée et que l’on va retrouver dans toutes les rédactions japonaises est celle de *desk*. L’utilisation du terme est assez courante dans le monde journalistique et désigne une multitude de choses différentes en fonction du type de média. D’une manière générale, comme l’origine de ce terme anglais le laisse supposer, le *desk* fait référence à un travail de bureau à l’intérieur de la rédaction et donc à une forme de journalisme dit « assis », ou pour reprendre la terminologie de Jeremy Tunstall, de « *processor* »²⁵⁶. Mais alors que le terme *desk* désigne habituellement un bureau, un service, un département dans son ensemble, par conséquent un groupe de personnes, il désigne un individu en particulier dans les organisations de presse japonaises²⁵⁷.

À première vue, le travail de *desk* s’apparente aux tâches accomplies par les secrétaires de rédaction. Pour nous aider dans notre description, nous avons notamment eu recours à la définition que donne Erik Neveu de la fonction de secrétaire de rédaction dans sa typologie des

²⁵⁶ Jeremy Tunstall, *Journalists at work; specialist correspondents: their news organizations, news sources, and competitor-colleagues.*, London, Constable, 1971, 304 p.

²⁵⁷ Dans son travail sur le style agencier, Eric Lagneau utilise le mot *desk* pour désigner l’équivalent du secrétariat de rédaction dans la presse écrite mais pas les secrétaires eux-mêmes. Dans son travail sur la rédaction du Monde, Eugénie Saïtta parle de « travail de *desk* » pour évoquer le travail de bureau des journalistes.

principaux postes d’une rédaction²⁵⁸ : « *Le secrétaire de rédaction est avant tout le gestionnaire des contraintes qui découlent des orientations rédactionnelles et des arbitrages qui naissent du flux de l’actualité. À lui de traduire dans les faits les choix réalisés en conférence de rédaction. Son travail, ingrat et essentiel, consiste à gérer la répartition de l’espace rédactionnel, à suivre le retour des articles dans les délais, à contrôler leur calibrage et leur qualité, à faire face aux imprévus en décidant du report d’un papier devant la surcharge de l’actualité ou, à l’inverse, en remplissant un blanc par la publication d’un texte en souffrance* ».

La fonction de *desk* dans la division du travail de l’*Asahi Shimbun* et de la presse quotidienne japonaise en général, correspond à cette définition, mais avec de plus vastes attributions. Ils disposent de prérogatives bien particulières qui les rapprochent de la position d’éditeur, notamment concernant leur pouvoir de distribution des tâches à réaliser et de changer le contenu d’un texte. La principale similitude réside dans leur fonction de correcteur et leur travail de finition des articles. Ils ne rédigent pas directement de papiers même s’il peut arriver que la correction prenne une telle ampleur que l’auteur originel de l’article ne reconnaisse plus sa production.

Le *desk* est le premier commanditaire des reporters sur le terrain et est également chargé de faire le travail de finition de l’article. Il est le premier et le dernier lecteur à l’intérieur du journal. Concrètement, le *desk* est à la fois chargé d’élaborer le plan de fabrication conjointement avec le reporter, en abordant avec lui des questions pratiques telles que l’angle d’attaque, et il s’occupe également des finitions du papier, tout en ayant entre temps la capacité de juger si un article doit être plus développé, raccourci, complété, modifié ou même totalement réécrit. En tant que personne chargée de canaliser le flux d’informations provenant des reporters qui sont sur le terrain, il joue aussi le rôle de « *gatekeeper* »²⁵⁹. Recueillant toutes les propositions des articles que sont chargés de lui envoyer les reporters sur le terrain, le *desk* dispose du pouvoir de décision final et de la capacité d’initiative lorsqu’il passe lui-même commande. Sa présence dans la chaîne de production de l’information joue donc le rôle de filtre ou d’une tour de contrôle chargée de trier ce qu’il pense être intéressant à publier. Du point de vue des reporters, il est la personne qu’il faut arriver à convaincre pour pouvoir publier un papier.

« Quand on est reporter, on a normalement le droit d’écrire sur ce qui nous intéresse. Mais les choses seraient vraiment trop simples s’il n’y avait que ça. On peut se persuader soi-même qu’il y a un intérêt à écrire sur quelque

²⁵⁸ Érik Neveu, *Sociologie du journalisme*, Paris, France, La Découverte, 2014, p. 45.

²⁵⁹ David Manning White, « The “Gate Keeper”: A Case Study in the Selection of News », *Journalism Bulletin*, 1950, vol. 27, n° 4, p. 383-390.

chose. Mais rien ne peut se faire sans l'aval d'un desk qui nous autorise à écrire. Enfin, on peut écrire mais le papier ne passera pas dans le programme de publication du jour. Il faut sans cesse trouver un sujet suffisamment intéressant pour convaincre le desk. Vous imaginez la frustration quand on est sûr de soi sur un sujet et que le desk nous dit non pour je ne sais quelle raison ».

- Entretien du 15 février 2015 avec une reporter travaillant pour le service société au siège de Tokyo -

Dans n'importe quel service, on trouve un nombre plus ou moins important de *desks*. Au service *politique* de la rédaction de Tokyo, il y a six *desks* ayant chacun un domaine de spécialité. Chaque jour, l'un d'entre eux est le responsable des articles publiés par le service (*tōban desuku* – 当番デスク). Dans le cas d'un bureau local, on distingue la même organisation. Au bureau général de Kobe, deux reporters travaillent en tant que *desk*, le premier est spécialisé dans les faits divers, le second dans la couverture du monde politique local. Malgré l'existence de spécialités, ils sont toujours en mesure de remplacer un collègue si celui-ci n'est pas disponible. Beaucoup plus que dans d'autres activités professionnelles comme la médecine ou la recherche, les spécialités de chacun peuvent plus facilement être ignorées au cours de la production des nouvelles quotidiennes²⁶⁰.

D'un point de vue organisationnel, les reporters sur le terrain n'ont qu'une visibilité limitée sur le contenu de la prochaine édition du journal car ils ne participent pas aux réunions de rédaction où l'on décide des articles sélectionnés pour le lendemain. Seuls les *desks* présents dans les sièges participent à ces réunions (précisément appelées *réunions des desks*). À n'importe quel moment, ils ont la possibilité de voir sur le moniteur l'ensemble des articles en cours de rédaction, ce que ne peuvent pas faire les reporters. Disposant d'une vue d'ensemble et d'une longue expérience du travail d'édition et de rédaction, puisqu'ils sont eux-mêmes d'anciens reporters, leur travail est à mi-chemin entre celui de l'éditeur et du manager, comme l'explique de manière imagée et parlante cet enquêté :

« Le travail du desk s'apparente à celui d'un chef d'orchestre (shikisha – 指揮者). Je ne m'y connais pas vraiment en musique mais je pense que c'est une bonne comparaison, en tout cas si je me limite à l'image que j'en ai. Les gens qui s'occupent des enquêtes, de récupérer les informations, ce sont les musiciens. Il y en a qui sont très, très bons. Vraiment très doués. Mais ils ont

²⁶⁰ Gaye Tuchman, *Making news: a study in the construction of reality*, New York, Free Press, 1978, p. 67.

besoin d'un chef d'orchestre pour pouvoir les diriger. Pour faire comprendre quelle est l'importance de jouer correctement ce morceau. « Il est très important que tu joues ce morceau comme ça. Essaie de transmettre les choses comme ça. Si tu l'écris comme ça, les personnes victimes du tremblement de terre vont bien ressentir le message », etc. Il y a une multitude de façons de motiver les gens. Il faut trouver la bonne. Les faire vibrer jusqu'à ce qu'ils écrivent des choses dignes d'un miracle. Être capable de confier le bon article au bon reporter. C'est ça le travail du desk. On ne peut pas se contenter de dire « Bon, tu vas là-bas, tu prends quelques photos et tu reviens dans 30 minutes ». On ne peut pas faire ça lorsqu'un journaliste va couvrir une catastrophe comme le tremblement de terre d'il y a deux ans. Il y a des femmes et des enfants. Il faut le soutenir en lui disant des choses telles que « C'est toi qui dois y aller. Il n'y a que toi qui puisse y arriver ». Ça devient une de ses motivations. Et s'il revient avec un bon papier, il n'y a pas de plus grand bonheur. « Je ne m'attendais pas à ce que tu arrives à faire un papier comme ça ! C'est génial ». C'est avec ce genre de phrases que les relations entre reporters et desks fonctionnent bien. Mais si on ne peut pas faire ça, il y a des risques que le travail ne se passe pas bien. Là tout s'écroule.
 - Entretien réalisé le 7 mai 2013 avec le desk d'un bureau régional ayant commencé sa carrière en 1992 –

2) Le « droit d'édition » du desk (*henshūken*)

Lorsqu'un journaliste est nommé *desk* par sa hiérarchie, son travail ne se limite pas à la vérification finale de la rédaction des articles. Il s'agit véritablement d'un contrôle du contenu qui est matérialisé par le « droit d'édition » (*henshūken* – 編集権), et qui lui donne tout pouvoir sur la fabrication des articles. C'est en décrivant le travail quotidien des journalistes *desks* que cet autre rôle prend son sens.

Pour comprendre la particularité de ce rapport, il faut faire un bref retour sur l'histoire de la presse japonaise. Ce pouvoir des *desks* sur le contenu des articles est le résultat des luttes syndicales de l'après-guerre, opposant les journalistes aux directions des quotidiens durant la période de démocratisation post Seconde Guerre mondiale²⁶¹. Les journalistes, d'abord soutenus par l'occupant américain, perdent au final ce soutien avec le début de la guerre froide. L'Association nationale des Éditeurs de presse japonais, avec l'appui du SCAP, instaure le « droit d'édition » le 16 mars 1948 (*henshūken seimei* / 編集権声明), obtenant ainsi les pleins

²⁶¹ Tsukamoto Mitsuo (塚本三夫), « Henshūken no ippanteki kiso 編集権の一般的基礎 (Connaissances fondamentales sur le droit d'édition) », dans Inaba Michio (稲葉三千男) et Arai Naoyuki (新井直之) (eds), *Shinbungaku* 新聞学 (Théorie de la presse), Tokyo, Nihon Hyōronsha, 1995, p. 136-146.

pouvoirs sur la production des journalistes travaillant dans l’entreprise²⁶². À l’époque, le but est de rendre indépendantes les activités éditoriales de toutes influences du monde économique ou politique. Malgré les nombreuses critiques faites au principe du « droit d’édition » qui donne la prérogative aux organisations sur la production des reporters, cette logique perdure encore aujourd’hui²⁶³. Ce sont les *desks* qui en sont les principaux représentants.

Lorsqu’un reporter est nommé desk par la hiérarchie, il doit être enregistré dans la base de données de l’entreprise. Le chef du bureau est chargé d’envoyer une demande officielle de rattachement au chef du service des informations régionales (chiiki hōdō buchō – 地域報道部長) au siège de Tokyo. Grâce à cette demande formelle, le reporter nouvellement affecté à ce poste obtient « l’attribution de desk » (desuku kengen – デスク権限), en étant ainsi inscrit sur la liste des employés disposant de cette attribution. Toute mutation à un autre poste que celui de desk nécessite une désinscription de cette liste. Le chef du bureau m’explique que dans la demande officielle, il doit justifier auprès du chef de service les raisons qui le poussent à donner ce droit à un reporter en mettant en avant ses expériences, le fait qu’il ait éventuellement été desk auparavant, etc. Une fois la demande officielle acceptée par le service, le reporter détenteur de l’attribution a accès à la fonction « édition des articles » sur son poste de travail. Il est libre d’opérer les modifications qu’il veut dans les articles en cours de rédaction par les reporters rattachés au bureau.
- carnet de terrain, observation dans un bureau régional le 28 août 2017 -

Dans sa logique, ce droit d’édition va à l’encontre du principe français de « clause de confiance » qui garantit aux journalistes une forme d’indépendance vis à vis de l’organisation pour laquelle ils travaillent. Il permet également de mieux comprendre le fort recours à l’anonymat des reporters rédacteurs dans les pages des quotidiens. En effet, la signature du journaliste est une pratique dont le développement est encore limité à quelques quotidiens. Nous reviendrons plus en détail sur ce thème au cours d’un des prochains chapitres.

Cette différence majeure concernant la place de « l’auteur » dans le processus de création journalistique est en lien avec l’histoire même de la naissance de la profession de journaliste en

²⁶² Hatanaka Tetsuo (畑中哲雄), « Henshūken seimei 編集権声明 (déclaration du droit d’édition) », dans dans Takeda T. (武田徹), Fujita M. (藤田真文) et Yamada K. (山田健太) (eds), *Gendai jārizarizumu jiten* 現代ジャーナリズム事典 (Dictionnaire du journalisme contemporain), Tokyo, Sanseidō, 2014, p. 282-283.

²⁶³ Hanada Tatsurō (花田達郎), « Henshūken “hōdō no jiyū” no tettei koso, « 編集権 「報道の自由」 の徹底こそ (Le droit d’édition, pour “liberté de l’information” totale) », *Asahi Shimbun*, 8 mars 2005.

France et au Japon²⁶⁴. La notion de contrôle par l'entreprise prend ici tout son sens. Le *desk*, de par ce droit particulier qui lui est conféré, est donc chargé de procéder au contrôle du travail des journalistes pour le reste de l'organisation.

« Lorsqu'on est desk, on doit sans cesse réfléchir à nos rapports avec les autres. Lorsqu'on dit à quelqu'un « On va le faire ensemble », en réalité, il y a de la distance. Il n'y a pas que l'éloignement relatif à l'âge. Par exemple, pour les reporters de terrain, ceux qui sont capitaines sont en général d'un âge assez proche de celui des desks. Mais c'est plus facile pour eux de communiquer. Le desk représente l'entreprise. Moi-même, au départ, j'ai eu beaucoup de mal à m'adapter. Parce que jusqu'à ce moment, lorsque j'étais cap, j'avais un peu la position de représentant des heitai (expression qui signifie « soldat » mais qui désigne les reporters qui sont sur le terrain). Je pouvais dire à l'entreprise « Ça ne va pas ! », « Ça n'est pas normal ». Mais tout d'un coup, tout a changé. Mais bon, c'est le souhait de l'entreprise. Je pense que la meilleure chose à faire est de s'habituer rapidement ».

- Entretien du 7 mai 2013 -

Les conflits entre un reporter et son *desk* à propos du contenu d'un papier sont courants. Mais plus encore que le conflit, l'équilibre quotidien s'accomplit avant tout grâce à la collaboration entre, d'un côté, des reporters qui savent ce que leurs supérieurs attendent d'eux²⁶⁵, et de l'autre, des *desks* qui, pour avoir eux-mêmes été reporters sur le terrain pendant une longue période, sont pleinement conscients de la nécessité de travailler avec des reporters coopératifs.

En cas de conflit, l'importance de leur propre statut mettra en lumière les capacités des reporters à faire valoir leur point de vue. Ainsi, les plus jeunes auront tendance à accepter relativement facilement que leurs papiers soient très largement modifiés par le *desk*, qui iront parfois jusqu'à justifier ces changements au nom de leur « manque d'expérience ». En revanche, les reporters bien plus expérimentés tels que les correspondants à l'étranger ont des moyens beaucoup plus importants pour protester. D'une part, parce que le prestige de leur position et leur connaissance du terrain leur donnent une autorité particulière, d'autre part, parce qu'ils ont parfois été *desk* et connaissent parfaitement les moyens pour imposer leurs idées.

Cette spécificité permet de mieux comprendre en quoi le passage par ce poste dans la carrière des journalistes conditionne leur accession aux postes les plus élevés de la rédaction tels que la tête de département ou le bureau en région. Il permet également de comprendre que c'est en

²⁶⁴ Tsukamoto M., « Henshūken no ippanteki kiso, art cit.

²⁶⁵ La période en région joue à ce titre un temps d'intégration des règles qui lient le journaliste au *desk* dans le quotidien.

réalité l'organisation qui dispose de l'auctorialité des contenus produits par les reporters de terrain. En dehors même du fait que chaque article est relu, corrigé et édité par le *desk*, le fait qu'il décide ou non de le publier en vertu du droit qui lui est confié par l'entreprise au détriment des reporters rédacteurs, est une des incarnations de la *logique organisationnelle* du journalisme de presse japonais. On retrouvera cette question lors de notre analyse de l'introduction de la signature de presse dans certains quotidiens.

3) *Le poids de la dimension administrative du travail*

Les différences entre le travail des journalistes qui rédigent leurs propres papiers et le travail des *desks* sont aussi à l'origine d'un certain nombre de frustrations ressenties par ces derniers. La réaction d'un reporter travaillant au service *investigations spéciales* de la rédaction de Tokyo lorsque nous abordons avec lui son possible passage à un poste de *desk* est éclairante :

« Je suis tout à fait conscient qu'à mon âge (l'enquête a 49 ans au moment de l'entretien), on peut à tout moment me solliciter pour devenir desk. Ce qui est sûr, c'est que je n'ai pas envie de devenir desk un jour. Ce n'est vraiment pas intéressant. Il n'y a rien de mieux que de pouvoir aller sur le terrain pour faire son enquête. En ce qui me concerne, je ne veux pas faire ça. Si on me le propose, je refuserai. On a dû me le demander une fois dans le passé mais je n'ai pas accepté. Je ne vois pas ce qu'il y a d'intéressant à passer son temps à relire et critiquer le travail des autres. Je comprends le besoin pour l'organisation qu'il y ait ce genre de poste, mais personnellement, je préfère l'éviter au maximum. Tant pis si ça me pose des problèmes par la suite ».
- Entretien réalisé le 7 avril 2014 -

Une première source de frustration concerne la rédaction des articles. En échange du « droit d'édition » dont les *desks* disposent, il ne leur est pas permis d'écrire leurs propres papiers. Le travail de correction et d'édition du contenu d'un article s'apparente à un travail de finition, ce qui permet leur d'ajouter une touche personnelle à une œuvre collective, mais pas d'être l'auteur principal d'un article. La perte de l'opportunité de rédiger ses propres articles et de devoir passer son temps à regarder ceux des autres est parfois vécue comme une frustration, puisqu'elle marque ainsi un premier éloignement des salariés avec le travail d'enquête et de rédaction considéré comme étant le cœur de l'activité. Certains employés font volontairement le choix

d'éviter de passer par ce poste en mettant au point des stratégies comme celle de ce reporter rencontré dans un bureau local du quotidien dans le nord du pays.

« J'ai commencé ma carrière en 2000. Ça fait donc dix-sept ans que je travaille en tant que reporter et normalement, c'est à ce moment que l'entreprise demande à ce que l'on quitte le terrain pour devenir desk. J'aime beaucoup écrire et avoir à occuper ce poste ne m'enchante pas. Alors plutôt que d'accepter, je demande toujours à ce que l'entreprise m'envoie dans le bureau local d'une région que je ne connais pas. C'est un poids pour un reporter et sa famille de déménager tous les trois ou quatre ans pour aller dans une nouvelle région. Mais en échange de cet effort, l'entreprise accepte pour l'instant de me laisser continuer à écrire et c'est ça qui compte pour moi ».

- Carnet de terrain, 23 août 2017. Discussion avec un reporter chargé de couvrir les affaires policières pour le bureau régional de Morioka -

En effet, des tentatives de ce genre peuvent permettre pour un certain temps de continuer à travailler en tant que reporter de terrain mais souvent au détriment de la fermeture des portes d'accès aux positions hiérarchiquement les plus importantes de la rédaction. Les reporters refusant à plusieurs reprises d'accomplir une tâche demandée par l'entreprise prennent également le risque de subir une mise à l'écart. L'autre élément de frustration engendré par l'accession au poste de *desk* est la lourdeur des tâches de coordination que la fonction impose à ceux qui l'occupent.

« La fonction de desk devient de plus en plus administrative. C'est surtout ça qui est embêtant. En général, il est rare qu'un reporter souhaite de lui-même devenir desk. Il faut beaucoup de coordination avec les autres départements, de plus en plus même. Par exemple, sur le nucléaire, il n'y a aucun service de la rédaction qui peut gérer ça seul. Lorsque j'étais desk sur les questions de l'environnement, il y avait des réunions sans arrêt sur ce thème, avec une dizaine de desks qui se rassemblait. Il y a ce genre de coordination dans la plupart des domaines clés. S'il y a quelque chose sur Hashimoto (maire de la ville d'Osaka au moment de l'enquête), il y aura forcément le service société, les bureaux locaux. Même nous, au service nouvelles internationales, il faut que l'on soit au courant. Cette coordination prend du temps. Lorsque j'étais desk, j'ai eu parfois trois ou quatre meetings par jour. Nous sommes obligés de passer du temps à parler avec d'autres desks, d'autres cadres de la rédaction. Et quand on fait ça, c'est bien sûr au détriment du travail d'enquête et de discussion avec les reporters qui sont sur le terrain ».

- Entretien réalisé le 16 avril 2012 avec un reporter du service nouvelles internationales ayant commencé sa carrière en 1991 -

Être *desk* nécessite de faire le travail de coordination entre les différents services et comporte donc une dimension administrative forte qui ne correspond pas au rythme de travail des reporters sur le terrain. Le passage d'une position de reporter « debout » à une position « assise » n'est donc pas apprécié par tous. Comme nous le verrons, la perte d'accès aux opportunités d'écriture et la place de plus en plus importante des tâches administratives amènent peu à peu les reporters "assis" à prendre conscience que leur carrière en tant que reporters "debout" touche peut-être à sa fin.

B. De la position de reporter à celle de manager

1) Le caractère sélectif du poste

L'accession à une position de *desk* est loin d'être automatique au cours d'une carrière. Le passage par une position de *cap* est souvent une étape préalable. Le regroupement de reporters en équipe allant de deux ou trois à une dizaine d'individus est courant, notamment pour couvrir les sources institutionnelles dans les *clubs de presse*. Le leader ou le chef d'une équipe est appelé « *cap* » (*kyappu* – キャップ), abréviation de capitaine. Il y a une différence entre devenir *cap* lorsqu'un reporter est encore en région, et atteindre cette position une fois qu'il travaille dans une rédaction centrale au sein d'un siège. Dans le premier cas, ce genre d'expériences arrive relativement tôt et ne donne pas lieu à des responsabilités très importantes. En revanche, devenir *cap* lorsqu'on travaille dans un grand service est une étape importante dans une carrière, car elle préfigure l'accès à une future position de *desk*. Il s'agit d'un poste intermédiaire qui annonce de prochaines responsabilités d'encadrement avec l'accès à une position plus élevée. Si le *cap* est un reporter « comme les autres », tout le monde ne devient pas *cap* d'un grand service dans la rédaction d'un siège. Dans le cas des services les plus prestigieux et d'un point de vue hiérarchique, la position de *cap* peut être du même niveau que celle de *desk*. C'est notamment le cas du *cap* qui dirige les reporters couvrant la résidence du Premier ministre ou le Département de la Police Métropolitaine de Tokyo (*keishichō* – 警視庁).

Le poste de *desk* est présent à toutes les échelles de la division du travail de la rédaction, du plus petit bureau local, jusqu’au département *politique* en passant par le secrétariat de rédaction. Le niveau de prestige est au prorata de celui des grands services, un poste de *desk* dans un bureau local n’a pas le même poids qu’un poste de *desk* au département *nouvelles internationales* de Tokyo ou au département *société* d’Osaka²⁶⁶. Au cours d’une carrière, l’accession à ces postes ne se fait pas exactement au même moment, un passage en tant que *desk* d’un bureau régional étant souvent l’étape préliminaire à une future position de *desk* dans une des rédactions centrales.

L’accès à ce poste a lieu généralement autour de quarante ans, ou au moins quinze ans après être arrivé dans l’entreprise. Comme pour les simples reporters rédacteurs, les affectations se font sur décision des chefs de service, il est indispensable qu’elles soient validées par le *general manager*, le directeur de la rédaction. En dehors du fait que la plupart des futurs *desks* commencent par être *caps*, les critères de sélection ne semblent pas définis par des règles précises. Ils paraissent similaires à ceux sur lesquels les autres affectations sont basées. L’évaluation des capacités d’un journaliste tout au long de sa carrière et le réseau de connaissances qu’il s’est créé au sein de l’entreprise sont des facteurs décisifs.

« C’est donc à peu près vers quarante ans que l’on devient desk. Mais tout le monde ne le devient pas. Il y a une sélection. Ce sont ceux qui ont des capacités. À qui l’on peut faire confiance ! C’est parce qu’on peut leur faire confiance qu’ils ont justement le droit d’édition ».

- Entretien du 11 septembre 2012 avec un desk d’un bureau local dans la région d’Osaka -

Lorsque l’interviewé fait référence à « la confiance », il sous-entend diverses choses. Le prérequis est d’abord un investissement fort du reporter au cours des quinze premières années de sa carrière en tant que reporter de terrain. Ensuite, viennent les capacités à diriger un groupe, capacité à transmettre ses connaissances, capacité rédactionnelle et expérience du terrain. Toutefois, il est important de rappeler que le respect de ces critères ne constitue pas non plus une garantie pour le journaliste d’accéder à cette fonction, les besoins en ressources humaines du journal constituant une variable au moins aussi importante. Cependant, le mot de « confiance »²⁶⁷ a selon nous un sens plus profond. En outre, les mots employés pour parler du « profil

²⁶⁶ Nous nous permettons cette hypothèse au regard des profils de certains postes proches du pouvoir tels que chef de département ou membre du comité éditorial. Ces reporters ont très souvent occupé le poste de *desk* dans un des grands départements avant d’atteindre leur position actuelle.

²⁶⁷ L’expression d’origine est « *shinrai ga dekiru hito* – 信頼ができる人 ».

desk » sont très proches de ceux employés pour désigner les « *cadres à potentiel* ». On y retrouve le critère d’âge et d’expériences cumulées et l’anticipation d’un parcours pouvant déboucher sur une position à responsabilité dans la rédaction. On peut également y avoir les prémices d’une future séparation entre manager et expert²⁶⁸.

2) *Le travail d’évaluateur*

Comme nous l’avons vu, le *desk* est considéré par les reporters rédacteurs comme leur principal supérieur hiérarchique pour tout ce qui touche à la production d’articles et au travail d’investigation. Les évaluations individuelles sur les compétences de chaque salarié sont normalement l’affaire des chefs de service ou de bureau, ou dans le cas de services comportant un nombre trop important de reporters, elles sont déléguées à des représentants (*buchō dairi* – 部長代理) ne s’occupant que de ce travail. On a donc officiellement une division de principe claire entre le travail de production éditorial qui est l’apanage des *desks* et le travail de management dont se chargent les éditeurs. Toutefois, dans les faits, cette distinction n’est pas aussi évidente. Voici ce que nous explique le chef d’un bureau régional en poste depuis quelques semaines et pour la première fois à une position de manager :

« Eh bien, étant donné que c’est la première fois que j’occupe ce poste... Je n’ai jamais vraiment fait de management mais... depuis que je suis arrivé ici, j’ai pris conscience du rôle que joue le desk. Il lit les papiers des journalistes, il parle avec eux au téléphone, il sait comment ils travaillent. Nous, en tant que chefs de bureau, on ne voit que l’article déjà terminé. Normalement, on ne sait pas comment il a été rédigé. Mais le desk, lui, a suivi tout le processus. Donc, nous demandons au desk son avis sur les journalistes avec qui il travaille. « Lui, il est comment ? »... Le desk nous donne son ressenti sur la personne »

- Entretien réalisé le 11 septembre 2012 avec le desk d’un bureau central en région -

Les affectations des postes dans les rédactions japonaises se tiennent à un rythme soutenu, avec en moyenne une rotation tous les trois ans. Un chef de service ou un chef de bureau est très souvent en position de devoir évaluer le travail de reporters qu’il ne connaît pas ou peu, et a donc besoin de s’appuyer sur l’avis des personnes qui passent le plus de temps à leur contact.

²⁶⁸ Sophie Pochic, « Le manager et l’expert, des figures imposées ? » dans Anousheh Karvar et Luc Rouban (eds.), *Les Cadres au travail, de nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte, 2004, p. 168-198.

Les *desks*, en raison de leur position centrale dans le processus de production éditoriale et en tant que principaux supérieurs des reporters, sont donc particulièrement sollicités. Au quotidien, les relations entre un reporter et son *desk* vont très souvent bien au-delà de la simple subordination : ils partagent expériences, conseils et frustrations. Les nombreuses observations des reporters sur le terrain, dans le cadre d’une enquête ou d’un reportage, nous ont laissé distinguer ce type de relations privilégiées. Ainsi, pendant des observations que je menais en suivant un reporter en déplacement pour la couverture de la conférence de presse d’un homme politique local, ce dernier avait passé une dizaine d’appel téléphonique à son *desk* afin de lui faire part des moindres informations dont il disposait. Le but était de recevoir des conseils sur des points à propos desquels le reporter que je suivais devait se focaliser pour la rédaction de son papier.

Dans une rédaction, un *desk* a souvent sous ses ordres plusieurs reporters dont il s’occupera en priorité, en fonction des domaines à propos desquels il a accumulé une certaine expertise. Ces petites équipes informelles se réunissent assez régulièrement autour d’un verre une fois que l’édition du lendemain est terminée. Ces rendez-vous sont autant des lieux de discussion sur le travail à venir que des moments de détente au cours desquels un *desk* pourra mieux saisir l’état de fatigue des reporters après de nombreuses heures de travail. Naturellement, le chef de service ou le chef de bureau peut parfois prendre part au rassemblement, mais sa présence est de fait celle d’un représentant hiérarchique plus officiel, ce qui ne sera pas forcément propice à des échanges francs. Il n’est donc pas surprenant que les *desks*, en tant que supérieurs dont la position hiérarchique est encore intermédiaire, jouent un rôle particulier dans le cadre de l’évaluation des reporters.

Pourtant, cette fonction d’évaluateur n’a pas toujours été celle qu’elle est aujourd’hui, comme nous l’apprend un *desk* ayant commencé sa carrière au début des années 1990.

« Ce travail d’évaluation du travail dont sont chargés les desks, c’est quelque chose qui remonte maintenant à une quinzaine d’années. Avant ça, dans les entreprises de presse, les évaluations se faisaient un peu de manière approximative. Ça consistait surtout à décider de la manière d’affecter les personnes à un nouveau poste ou à un nouveau service. Je pense que le fait d’avoir rendu ce genre de décisions un peu plus claires est une bonne chose. Mais ce n’était pas le travail des desks de s’occuper de l’évaluation de leurs subordonnés. Cette nouveauté remonte plutôt à une quinzaine ou une vingtaine d’années. Ça m’a vraiment mis en colère à l’époque. Au final, ça n’est qu’un truc inventé par les ressources humaines afin de se donner une « raison d’être » (dit en français par l’enquête).

- Entretien réalisé le 3 mars 2016 avec un éditeur adjoint rattaché au secrétariat d’édition du siège de Tokyo -

L’enquêté a pour particularité d’avoir connu la période de transition du système d’évaluation des employés. Jusqu’au milieu des années 1990, les *desks* étaient consultés lors de la prise de décision concernant les futures affectations et les rotations du personnel travaillant pour la partie éditoriale. Mais la mise en place de grilles d’évaluation individuelles a nécessité le recours à un nombre plus important de personnes. Rappelons que des notes reçues vont découler, non plus uniquement les affectations futures, mais également une partie du salaire mensuel de chaque employé ainsi que la part de salaire qu’il touchera dans le cadre de son bonus.

3) Une position ambiguë du point de vue des relations professionnelles

L’accès à une position d’encadrement « officielle », telle que chef de service ou chef de bureau, donne normalement lieu à une radiation automatique du syndicat en raison du pouvoir de nomination (*jinjiken* – 人事権) qui accompagne cette position. Officiellement encore considérés comme simples reporters, les salariés qui occupent une position de *desk* gardent le droit d’être affiliés au syndicat interne de l’entreprise. Pourtant, certaines spécificités du travail, comme le rôle joué dans les évaluations personnelles des reporters ou la direction des équipes, ont des conséquences sur le rapport qu’entretiennent certains *desks* avec le fait d’être syndiqués.

« En tant que desk, je suis encore considéré comme un salarié standard et je garde mon affiliation au syndicat de l’entreprise. Ce n’est qu’à partir du moment où on devient chef de service ou chef de bureau que l’on est considéré comme cadre. Mais personnellement, c’est une position qui me met un peu mal à l’aise. En fait, une partie de notre travail est très proche d’un travail de manager. Même si c’est le chef de bureau qui dispose officiellement du pouvoir en matière de ressources humaines, on est déjà un peu de l’autre côté de la barrière quand on est desk. On n’est plus juste « un simple reporter ». On est chargé de diriger, de demander aux reporters de travailler la nuit s’il le faut. Pour moi, le fait d’être encore membre du syndicat est critiquable sur ce point. Je suis encore membre mais je pense que ça n’est pas le cas de tout le monde ».

- Entretien réalisé le 3 mars 2016 avec un desk du secrétariat de rédaction au siège de Tokyo -

La dimension managériale du travail faisant partie des responsabilités du desk, elle peut présenter une certaine confusion en matière d'identité. Le renforcement de cette dernière avec l'introduction de l'évaluation individuelle des salariés et le rôle joué par les *desks* est essentiel dans l'analyse. Le sentiment mentionné par l'enquêté dans cet extrait d'entretien illustre l'ambiguïté de cette position.

Pour toutes ces raisons, à l'égard des salariés qui étaient jusqu'à présent reporters, ce passage par un poste de *desk* constitue une étape de carrière qui révèle deux grands types de compétences : des compétences organisationnelles telles que les capacités rédactionnelles, la capacité à faire le travail de *gate-keeper* entre les papiers proposés par les reporters, et d'une manière générale, une vision claire de l'ensemble des tâches composant la division du travail de production de l'information de par leur position de « tour de contrôle ». Enfin, il nécessite des compétences managériales comme la gestion d'une équipe, et la capacité à évaluer les reporters qui sont sous leurs ordres.

Rappelons que le passage par ce poste ne concerne pas l'ensemble des reporters salariés et que son accès constitue une étape de sélection importante. L'organisation affine un peu plus le nombre de futurs candidats à de nouvelles positions à responsabilité. Un passage réussi à une position de *desk* est un message fort pour la hiérarchie de l'entreprise et constitue la porte d'accès aux véritables positions d'encadrement auxquelles nous allons maintenant nous intéresser.

IV. La diversification des parcours en deuxième partie de carrière

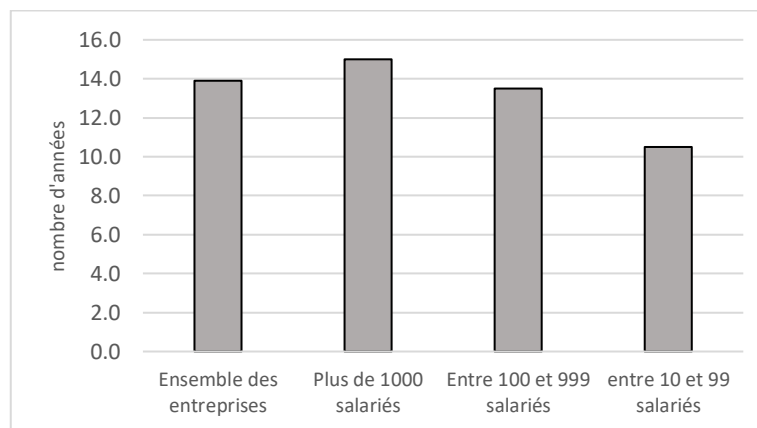
La fin de ce chapitre sera consacrée aux étapes ultérieures de la carrière. Après avoir travaillé en tant que *desk* pour un service de la rédaction, les carrières ont tendance à se diversifier. La *logique organisationnelle* se reconnaît au pouvoir de l'entreprise de décider de qui restera reporter de terrain et de qui ne le sera plus. Pour une partie des salariés, s'opère alors un éloignement des activités éditoriales et de l'écriture, avec un ancrage plus durable à des positions d'encadrement dans un des nombreux services de l'entreprise. Pour d'autres, une forme de spécialisation peut déboucher sur un rattachement plus durable aux activités éditoriales et au journalisme.

Devenir *desk* constitue un moment clé dans la carrière d'un reporter. En raison de sa forte dimension managériale, c'est une étape préalable aux véritables positions d'encadrement dans

l’entreprise (*kanrishoku* - 管理職)²⁶⁹. Si certaines d’entre-elles permettent de garder une place dans la rédaction, dans de nombreux autres cas, elles mènent à des positions dont les liens avec les activités de production éditoriale sont beaucoup moins forts. Les reporters sont particulièrement conscients de ce tournant de leur carrière. Le passage par un poste de *desk* peut durer un certain nombre d’années et varie en fonction de la carrière de chacun. Mais à partir du moment où un reporter salarié devient *desk*, il sait que ses chances d’être à nouveau journaliste de terrain vont commencer à diminuer. En effet, dans de nombreux cas, la dimension managériale du travail prend peu à peu le pas sur la dimension éditoriale.

En conformité avec la norme de la relation d’emploi sur le long terme, les carrières dans la presse, toute entreprise confondue, sont longues. En 2015, le cumul des effectifs ayant entre 20 et 40 ans d’ancienneté dans une entreprise représentait plus de 50% des cas²⁷⁰. Néanmoins, une carrière dans la presse, même commencée en tant que reporter, ne garantit pas aux salariés la possibilité de faire l’ensemble de leur carrière comme reporter. La tendance est plutôt à celle de la *carrière courte*. On peut observer ce phénomène à partir des données tirées de l’enquête basique sur la structure des revenus publiée par le Ministère de la Santé et du Travail.

Figure 8 : Moyenne d’années d’ancienneté des reporters par taille des entreprises en 2016²⁷¹



On observe que la longueur des carrières de reporter est d’environ 14 ans à partir de l’entrée dans l’entreprise. Les carrières en tant que reporter dans les entreprises de plus de 1000 salariés, ce qui correspond généralement aux entreprises de presse nationales ou aux quotidiens

²⁶⁹ Dans la terminologie de la NSK, les positions de *desk* et de *cap* entrent dans la définition large (*kōgi no imi* – 広義の意味) des postes de cadre dans l’entreprise. La définition réduite (*kyōgi no imi* – 狭義の意味) se limite aux positions d’encadrement au sens strict, c’est à dire, à partir des postes de chefs de service ou de chefs de bureau.

²⁷⁰ D’après un calcul effectué à partir des données annuelles publiées par l’association japonaise des éditeurs de presse.

²⁷¹ Ministry of Health, Labour and Welfare, *Basic Survey on Wage Structure* (賃金構造基本統計調査).

régionaux les plus importants, sont légèrement plus longues. Pour un reporter entré dans une entreprise de presse entre 22 et 25 ans, il s'agit précisément de la tranche d'âge correspondant à l'attribution d'un poste de *desk* dans une rédaction.

En réalité, les « sorties du journalisme » commencent bien plus tôt. La période de formation en région constitue un premier palier. Un reporter qui n'a pas fait ses preuves à ce moment, ou qui le souhaite personnellement, peut faire le choix de quitter la section éditoriale d'un quotidien. D'autres sorties peuvent avoir lieu à partir de l'arrivée dans une des rédactions centrales d'un siège. Mais le passage ou non par un poste de *desk* et ce qui suit cette étape constituent des moments décisifs dans la carrière d'un reporter.

Pour ceux qui souhaitent continuer à écrire sans avoir à accomplir des tâches de plus en plus administratives, cette étape peut déboucher sur un départ de l'entreprise. Pour certains, cela peut être le point de départ d'une nouvelle carrière en tant que journaliste indépendant. Comme nous allons le voir par la suite, une réembauche dans un autre quotidien s'avère souvent difficile compte tenu de l'âge. Dans la grande majorité des entreprises de presse, on repère effectivement cette norme des carrières courtes en tant que reporter, tout comme un passage à des positions managériales et sans forcément de liens avec les activités éditoriales à partir de 45 ans. Durablement, la diminution croissante du nombre de reporters en fonction des années passées dans l'entreprise a été la norme.

Dans une certaine mesure, la taille de l'entreprise et les connexions avec les autres entreprises du groupe *Asahi* permettent d'absorber les salariés quittant les activités liées au journalisme. Il est difficile d'être exhaustif sur ce point mais il est possible de donner des exemples de transition de carrière. Cela peut déboucher sur l'affectation à un poste d'encadrement dans un service différent du *pôle édition* comme un poste d'encadrement au département des ressources humaines ou dans l'entreprise *Asahi Shuppan*, la maison d'édition qui édite plusieurs hebdomadaires et qui constitue une filiale du quotidien à 100%.

Nous allons nous intéresser plus en détail aux deuxièmes parties des carrières qui gardent un lien fort avec les activités éditoriales. L'objectif sera de montrer en quoi le management des rédactions constitue la voie royale vers les positions de pouvoir dans l'entreprise.

A. Continuer à écrire le plus longtemps possible, un objectif en soi

Définir ce qu'est une « carrière réussie » n'est pas chose aisée. La décision revient avant tout à la personne qui est concernée et dépend du jugement qu'elle porte sur sa propre situation. C. Wright Mills s'en tient à définir le succès dans une organisation comme « le passage à

différents niveaux d’avancement » (dans l’organisation) en l’opposant à la figure du succès économique de l’entrepreneur²⁷². Pour les reporters que nous avons rencontrés, chacun avait assurément une vision personnelle du poste à atteindre, de la fonction à occuper, du sujet sur lequel écrire en priorité. Le mot japonais *shusse* (出世) fait référence à la réussite sociale et au succès dans la vie de manière générale. Dans un contexte organisationnel, il fait référence à la promotion et à l’avancement de carrière. Interrogé sur ce qu’il considère être une « bonne carrière » en ayant recours à cette expression, les enquêtés font majoritairement référence à deux grands types de parcours : ceux qui vont conduire aux différentes positions de direction dans la rédaction, puis dans l’ensemble de l’entreprise ; et ceux qui vont conduire aux positions éditoriales les plus prestigieuses telles qu’éditorialistes ou chroniqueurs spécialisés.

Pour beaucoup de reporters âgés de plus de 45 ans, continuer à avoir l’occasion d’écrire peut être un objectif en soi. Le système de carrière courte et la transition vers des positions de management en deuxième partie de carrière constituent de fait une forme de plafond de verre pour beaucoup de salariés. Néanmoins, on trouve quelques parcours qui donnent accès à ce genre de positions, tout en bénéficiant d’une progression de carrière. Pour les reporters souhaitant continuer à travailler à un poste de rédacteur le plus fréquemment possible, la solution la plus communément relevée est d’accéder à un poste de rédacteur sénior ou de rédacteur éditorialiste.

1) Les éditorialistes

Traditionnellement, le poste d’éditorialiste (*ronsetsuiin* – 論説委員) est une position à laquelle seuls quelques reporters accèdent en deuxième partie de carrière, après avoir eu au moins une période en tant que *desk* dans un grand service. Les reporters qui y travaillent ont pour unique mission de rédiger deux éditoriaux publiés quotidiennement dans le journal. Pour les entreprises de presse japonaises, l’éditorial est une chronique anonyme qui donne aux lecteurs la position officielle de l’ensemble de la rédaction sur un sujet en particulier. Cela ne veut pas dire que l’ensemble des reporters est d’accord avec la position adoptée, mais le comité éditorial constitue une entité indépendante de la rédaction, ayant son fonctionnement et son budget propre. On y rencontre la même structure que celle des grands services : un chef de

²⁷² Charles Wright Mills, « Success » dans Barney G. Glaser (ed.), *Organizational Careers: A Sourcebook for Theory*, s.l., Routledge, 2017, p. 196-198.

comité qui est en réalité le manager, quatre *desks* chargés de la relecture et de l'édition, et des reporters éditorialistes. Une vingtaine de reporters y travaillent et sont chargés d'écrire les éditoriaux en fonction de domaines de spécialité en lien avec leur parcours dans la rédaction.

Les éditorialistes disposent d'un domaine de spécialité thématique mais sont souvent chargés d'écrire sur des domaines bien plus larges selon leur position. On y trouve des représentants de chaque grand service, avec un nombre plus ou moins important de reporters en fonction de l'importance du sujet abordé. Les reporters des services *politique*, *économie*, *société* et *nouvelles internationales* sont généralement trois ou plus. On constate également la présence d'un représentant du service *vie et culture* et d'un représentant du service *science et médecine*. Les reporters représentants de leur service sont détachés pendant une certaine période mais continuent d'être administrativement rattachés à leur service d'origine.

Les durées d'affectation en tant qu'éditorialiste changent en fonction de l'âge d'accès au poste. Depuis quelques années, l'entreprise a renforcé l'affectation de reporters assez jeunes (autour de 40 ans) au comité éditorial. Dans leurs cas, les passages sont relativement courts et peuvent se limiter à une seule année. Pour ceux arrivés à un âge plus avancé, les affectations au comité peuvent être beaucoup plus longues et même dépasser cinq ou six ans. Des allers-retours peuvent également avoir lieu, comme pour cet éditorialiste chargé de couvrir l'industrie :

« Depuis quand êtes-vous devenu éditorialiste ?

Ça fait un moment déjà. Ça va faire cinq ans que je suis ici. Je ne sais pas encore pour combien de temps car il est rare de rester aussi longtemps. On peut dire que j'ai eu de la chance.

Normalement les affectations sont plus courtes ?

Oui, enfin, ça dépend des cas. Ici, certaines personnes sont là juste pour un an, voire quelques mois. La première fois que je suis arrivé là, c'était en 2002. J'ai travaillé un an et demi en tant que spécialiste du monde des finances. La première fois, je ne suis pas resté longtemps. Si je cumule avec mon passage actuel, je suis à ce poste depuis près de 6 ans et demi.

Comment êtes-vous arrivé ici ?

Ah ça, comme toujours ! Parce qu'on m'a affecté à ce poste. Ce n'est pas moi qui aie choisi de venir. Tu sais, c'est toujours très compliqué. On demande à quelqu'un de venir parce qu'on a besoin de pourvoir un poste. Ensuite, tu gardes le tant qu'on a besoin de toi, si tu fais bien le boulot, évidemment. Si tu ne corresponds pas au profil, on t'enverra ailleurs assez vite. Mais en tout cas, tout se décide en fonction de chaque service. Les va-et-vient se font en fonction de ça. Un chef de service dit : « J'ai besoin d'un tel, je le veux dans mon groupe », et c'est ce qui jouera le plus. Bien sûr, il y a d'autres éléments à prendre en compte ».

- Carnet de note, 11 février 2016, discussion avec un éditorialiste -

L'enquêté est entré dans l'entreprise en 1987 à l'âge de 23 ans et a fait la quasi-totalité de sa carrière en tant que reporter pour le service Économie. Ses spécialisations dans certains domaines tels que les finances publiques ou l'industrie énergétique lui ont permis de se constituer une large base de connaissances dans la sphère économique et sur certaines questions bien plus pointues. Sa position d'éditorialiste lui permet de continuer à travailler en tant que reporter à 54 ans, donc largement plus longtemps que la barre des 45 ans qui constitue généralement un tournant dans une carrière. L'accession à un poste d'éditorialiste fait bénéficier ceux qui y ont accès à des conditions de travail particulières telles que des bureaux plus spacieux et l'opportunité de consacrer tout leur temps à leurs investigations, en dehors des jours de rédaction. En outre, ces éditorialistes sont sollicités pour représenter l'entreprise lors de manifestations extérieures telles que des émissions de télévision ou des événements culturels.

Pour autant, une deuxième partie, voire une fin de carrière en tant qu'éditorialiste, n'est pas toujours perçue comme quelque chose de prestigieux.

« De l'extérieur, il est possible que les gens voient ce poste comme quelque chose d'important parce qu'écrire l'édito qui donne la position de tout le journal, ça n'est pas rien. Mais pour les gens qui font ce travail, ça n'est pas si évident. Déjà, il y a le fait que ça n'est jamais facile d'écrire en tant que représentant de l'entreprise lorsque l'on sait qu'en fait, sur de nombreux sujets, il n'y a pas consensus au sein de la rédaction. Dans une carrière, surtout pour les reporters qui sont là depuis au moins vingt-cinq ans, c'est parfois un peu ressenti comme une mise au placard. On n'est plus dans l'ambiance forte qu'il y a à l'étage du dessous (le comité éditorial se trouve au 6^{ème} étage et le cœur de la rédaction au 5^{ème}). Personnellement, je ne m'en plains pas parce que l'entreprise m'a presque toujours laissé travailler où je voulais. Je m'estime chanceux pour ça et j'accepte le poste que l'on me confie ici. Mais je ne pense vraiment pas que tous les reporters éditorialistes considèrent leur statut comme "prestigieux" ».

- Carnet de terrain, 11 février 2016, notes tirées d'une discussion avec un desk travaillant pour le comité éditorial -

Le commentaire de cet éditorialiste permet de relativiser l'image souvent attribuée à cette fonction particulière à l'intérieur d'une rédaction. Devenir éditorialiste en fin de carrière est parfois considéré comme une forme d'éloignement de la production d'informations quotidiennes, une production qui demeure l'activité principale du journal. L'isolement spatial et la différence d'ambiance peuvent être ressentis plus durement par certains reporters, ils

savent également que les chances de contribuer de manière active au journal commencent alors à diminuer.

Il n’en reste pas moins qu’accéder à un tel poste fait partie des parcours considérés comme prestigieux par une grande partie des reporters. Par exemple, les éditorialistes sont souvent sollicités lorsque la rédaction envoie des reporters commenter des événements dans des médias extérieurs. Les reporters accédant à ce service continuent de bénéficier du statut particulier de représentants de l’entreprise et profitent à ce titre d’une considération particulière.

2) Les rédacteurs seniors

Passons au deuxième cas, celui des rédacteurs seniors (*henshūin*). Du point de vue de l’analyse des carrières organisationnelles, c’est l’organisation qui crée un rôle et l’attribue à un individu²⁷³. Mais il arrive parfois que ce soit les individus qui fassent en sorte de créer le rôle qu’ils souhaitent occuper. Les rédacteurs spécialisés relèvent de ce cas. Concrètement, il s’agit de postes particulièrement prisés et difficiles d’accès. Les rédacteurs seniors disposent d’un domaine de spécialité sur lequel ils sont chargés de travailler en priorité. Le terme en lui-même (*senior staff writer*) ne sous-entend pas qu’il s’agit d’un poste pour reporter « âgé » mais plutôt de reporters disposant de connaissances pointues dans un domaine en particulier. Contrairement aux reporters de terrain et aux *desks*, ils disposent d’une grande liberté dans leur choix d’investigation. Ils sont généralement rattachés à un des grands services de la rédaction en fonction de leur domaine de spécialité. Lors de notre terrain, une soixantaine de reporters occupaient cette position. Au service Société du siège de Tokyo, cinq reporters disposaient de ce poste en 2014, sur des thèmes de spécialité comme les médias, les droits de l’homme ou l’éducation.

« Pour devenir rédacteur senior, c’est un peu différent des autres postes. Il y a un système de recrutement interne dans l’entreprise. Quelqu’un lève la main et fait une demande officielle. Ensuite, on va regarder son expérience, ce qu’il a déjà fait, s’il a des connaissances sur le sujet, etc. Ça c’est une première voie. Ensuite... Oui, il y a deux chemins. Ça peut être l’entreprise qui a besoin de quelque de bon sur un sujet... Il y a des thèmes qu’un reporter ne peut pas couvrir tout seul. Par exemple, dans mon domaine qui est l’économie, on ne peut pas demander à un simple reporter de se spécialiser

²⁷³ E.C. Hughes, « Institutional Office and the Person », art cit. p. 405.

sur l'analyse des marchés financiers. C'est trop vaste et trop complexe. On a besoin de quelqu'un qui puisse y consacrer beaucoup plus de temps. S'il veut, il peut essayer de décrocher des scoops là-dedans, mais il faut d'abord qu'il maîtrise bien le sujet. Donc, l'entreprise peut dire « Oui, là, il faut qu'on augmente notre expertise sur ce sujet. On a besoin de quelqu'un qui s'y connaît ». Et ils vont désigner quelqu'un chargé de couvrir ce domaine en particulier ».

- Carnet de terrain le 4 février 2016, discussion avec un desk du comité éditorial ayant fait une grande partie de sa carrière dans le service économie de la rédaction -

Depuis les années 1990, la figure du rédacteur senior en tant que reporter spécialisé a pris une importance de plus en plus grande en s'intégrant à une politique de mise en visibilité des effectifs. En 2013, grâce à la formation de reporters spécialisés (*senmon kisha* – 専門記者), l'entreprise a ainsi décidé d'augmenter le nombre de postes de rédacteurs seniors disponibles afin d'accroître la visibilité de l'entreprise. L'accès à ce genre de postes peut intervenir assez tôt dans une carrière. Si pendant une longue période, ils étaient réservés aux reporters en fin de carrière, depuis une dizaine d'années, l'entreprise a changé sa stratégie en proposant à des reporters plus jeunes de postuler. Un système de recrutement interne grâce auquel un reporter peut faire une demande d'accession à un poste a été mis en place. Les candidats doivent formuler une demande écrite en y intégrant le thème sur lequel ils souhaitent travailler, les raisons pour lesquelles ils ont choisi ce thème, les différents articles qu'ils ont déjà eu l'occasion d'écrire sur le sujet, ainsi qu'un résumé de leur parcours interne. Les reporters accédant à cette position ont un salaire différent de ceux qui travaillent pour un grand service à des positions conventionnelles.

En général, les articles qu'ils rédigent sont publiés dans des chroniques spéciales qui leur sont dédiés dans les différentes rubriques du journal. Contrairement au cas des reporters de terrain ou des desks, l'entreprise a clairement pour objectif de mettre en avant le profil de ces reporters spécialisés. Ainsi, les chroniques sont souvent accompagnées d'une photographie de ces reporters. Depuis que l'entreprise a lancé sa campagne d'utilisation plus systématique des réseaux sociaux, la grande majorité des chroniqueurs spécialisés s'est vu attribuer un compte personnel sur Twitter.

Arriver à se placer à ce genre de poste constitue un enjeu de carrière pour les reporters ayant atteint un certain niveau dans la rédaction. La mobilité interne ne joue pas en la faveur des reporters qui souhaitent se spécialiser. Dans la plupart des cas, la spécialisation d'un reporter sur un sujet se fait grâce à sa capacité à trouver un équilibre entre le travail imposé par

l'affectation et une combinaison entre un intérêt personnel et les opportunités offertes par le terrain.

Intéressons-nous à un autre exemple pour mieux comprendre ce mécanisme. Takakura Tomoko a commencé sa carrière de journaliste en 1996. Elle a aujourd'hui 39 ans et a réussi à obtenir un poste de reporter spécialisé sur le thème de l'énergie nucléaire dans le service *science et santé*. Au sein du même service, elle souhaiterait se spécialiser sur le thème des nouvelles technologies dans le domaine de la santé. Elle nous explique comment elle a réussi à se faire une place dans ce service.

« À l'époque, j'étais encore en poste en région. Je voulais vraiment écrire des papiers sur ce thème (technologie et santé) mais je savais que les choses seraient compliquées dans ma position. Ce n'était pas le boulot qu'on me demandait en région. Je devais couvrir les affaires criminelles, ce genre de truc. Ce que j'ai fait, c'est que je n'ai pas demandé à mon supérieur de l'époque si ce genre de papier l'intéressait. J'ai fait en sorte de me créer du temps libre et j'ai fait mes investigations dans mon coin. Si j'en avais parlé, je suis sûre que l'on m'aurait dit un truc du genre « Pourquoi est-ce que tu t'occupes de ça ? Toi, ton boulot, c'est de couvrir la police ! Pas besoin de perdre ton temps avec ça ».

On vous aurait vraiment dit ça ?

Hum, en tout cas, j'ai fait le choix de ne pas en parler et de prendre l'initiative. Je n'en ai parlé qu'à des gens qui travaillaient pour le service santé de la rédaction... qu'à des gens dont je savais que ça les intéresserait. Mais comment avez-vous fait pour entrer en contact avec des journalistes de ce service alors que vous étiez en région ?

Eh bien, j'ai demandé au desk du bureau local dans lequel j'étais de me donner le contact de quelqu'un qui travaillait au service santé et j'ai essayé de le contacter. En discutant, j'ai compris qu'ils avaient un peu de mal à remplir leur page toutes les semaines. Ainsi avec un papier provenant d'un bureau régional, alors qu'en général ils n'en n'ont quasiment pas, ils ont dit « Welcome » à ma proposition.

Et par la suite, vous avez réussi à entretenir un lien régulier ?

En fait, les demandes ne viennent pas directement de ce service. Ils savent que les journalistes en région sont occupés à faire autre chose. Donc ils ne comptent pas dessus. C'est moi qui ai pris l'initiative de les contacter et de leur proposer un papier le plus souvent possible. Je passais des coups de téléphone, j'essayais de garder des contacts avec des journalistes de ce service, et quand je pouvais, j'allais les saluer lors de mes quelques passages à Tokyo ».

- Entretien réalisé le 10 septembre 2012 -

Cet entretien nous renseigne sur plusieurs des difficultés auxquelles font face les journalistes. La première est de parvenir à trouver du temps pour mener « ses propres investigations » en vue d'écrire un papier. Les reporters de terrain ou en *club* ont une tâche à remplir vis à vis de leur organisation, couvrir le thème ou l'administration donnée. Cela ne les restreint pas, mais les contraintes de temps tout comme le manque d'intérêt des éditeurs chargés de les superviser peuvent être un obstacle. Une des multiples difficultés rencontrées est à qui proposer un papier « qui ne rentre pas dans les cases » ? Dans le cas de notre enquêtée, deux choses se sont produites. D'une part, elle a pris l'initiative de court-circuiter sa hiérarchie directe. D'autre part, elle a réussi à obtenir le contact souhaité et à entretenir des relations avec les membres d'un service éloigné géographiquement et hiérarchiquement. Néanmoins, elle savait qu'il était encore un peu tôt pour postuler véritablement à une position de chroniqueur senior et elle appréhendait la manière dont elle pouvait y parvenir :

« Aujourd'hui, je suis chargée de couvrir le nucléaire. C'est intéressant, mais ça n'est pas ce que je veux faire. Alors j'ai tendance à mettre un peu ce thème de côté et écrire un peu plus sur le domaine de la santé. Dès que l'occasion se présente, j'essaie d'aller trouver un bon sujet sur ce thème-là. Un des desks de mon service est spécialisé dans ce domaine alors je n'hésite pas à lui en parler aussi. Du genre « En ce moment, j'essaie d'écrire un papier là-dessus » etc. Ce n'est pas pour me faire bien voir... c'est plutôt pour montrer que je suis active. Mais le hic, c'est que si j'écris un papier là-dessus... il y a déjà quelqu'un dont c'est le domaine de couverture. J'essaie donc de faire en sorte qu'on travaille ensemble sur un sujet, je prends conseil auprès de lui. Il ne faut pas que je donne l'impression de marcher sur son territoire non plus, ça serait bizarre. On a à peu près le même âge, alors on s'échange des infos, on discute « Ça serait bien qu'on essaie de travailler sur ce truc » tout ça. C'est lui qui s'occupe des nouvelles dès qu'elles tombent, moi je ne peux pas m'en charger. Mais dès qu'il s'agit d'un papier de fond et que je peux aller enquêter, j'y vais ».

- Entretien du 7 décembre 2014 -

Le principal obstacle à l'objectif de notre enquêtée demeure la présence d'un autre reporter à qui le service auquel elle est rattachée a confié le domaine qu'elle vise. L'accès à l'exclusivité d'un territoire constitue à ce titre l'enjeu d'une compétition pour les reporters d'une rédaction. Récemment, l'entreprise a réduit le nombre d'années d'affectation en tant que chroniqueur senior de deux à trois ans, permettant ainsi une rotation plus importante. Le jeu des rotations du personnel concerne aussi bien un poste dans un bureau ou un service, qu'un type de couverture en particulier dans un même service. Par conséquent, tous les journalistes n'arrivent

pas à leur fin, ils se résignent donc à couvrir le domaine demandé par la hiérarchie. De fait, c’est une expérience que la plupart des reporters ont eu l’occasion de faire.

Le cas des reporters ayant une expérience en tant que correspondant étranger est également intéressant. Dans la mesure où ces reporters ont souvent à couvrir un pays pendant plusieurs années, certains d’entre eux accèdent à une expertise difficilement transmissible à d’autres reporters salariés. Maîtriser une langue comme le coréen, le chinois ou le français légitime aisément le fait de travailler longtemps sur ces pays. Dans chaque département, on trouvera des reporters qui, en devenant rédacteur senior, arriveront à développer leurs expertises sur le long terme et à justifier une présence plus longue à une fonction de reporter, plutôt que dans la voie managériale.

Dans les deux cas, ces positions de reporters spécialisés permettent à certains de continuer à travailler en tant que tel jusqu’à la fin de leur carrière. Du point de vue de l’organisation, ces positions servent également à placer un élément en attente avant de lui faire atteindre une position d’encadrement plus élevée dans la hiérarchie. Elles confèrent un statut honorifique et une forme de reconnaissance aux personnes ayant fait une carrière prestigieuse en tant que reporter dans l’entreprise. Tous les anciens salariés sont loin d’avoir accès à ces positions.

B. Les managers des rédactions

Le fait que la carrière des salariés de la presse travaillant en tant que reporters se concentre entre 22 et 40 ans est parfois justifié par la fatigue liée à l’engagement du travail intense. Le métier nécessite des horaires éprouvants, tout comme une mobilité prégnante des carrières²⁷⁴. De fait, même si un salarié continue de travailler en tant que reporter dans une rédaction après avoir été un temps *desk*, cela sera essentiellement à des postes bien spécifiques où les normes de travail ne sont pas celles qui s’imposent, notamment en première partie de carrière. Pour les salariés qui continuent leur carrière en étant rattachés aux activités éditoriales de l’entreprise, la suite logique est souvent le passage du statut de reporter à celui de manager.

1) Typologie des positions d’encadrement

²⁷⁴ Ueji Shingo (上治信悟) et Uchiyama Makoto (内山眞), « *Beikoku kisha kyaria jijō nihon no "kisha jumyō" ga mijikasuginai ka (shita)* 米国記者キャリア事情 日本の「記者寿命」が短すぎないか(下) (Rapport sur la situation des carrières de reporters aux USA. Les carrières des reporters japonais ne sont-elles pas trop courtes – partie 2) », *Asahi sōken Ripōto*, 2004, n° 168, p. 97-109.

Dans chaque service, l’accès à une position de *desk* fait déjà entrer les reporters dans le monde de la gestion d’équipe. Dans le cas d’une carrière classique où l’ascension hiérarchique continue, c’est à dire qu’un ancien reporter n’a pas été mis de côté et n’a pas complètement quitté les activités éditoriales de l’entreprise, l’étape suivante est communément de devenir chef de service ou de bureau.

Ces deux positions ne sont pas équivalentes. Devenir chef de service dans un des services de la rédaction intervient généralement plus tard dans une carrière, autour de la cinquantaine. L’accession à une position de chef de bureau peut intervenir très tôt dans une carrière, lorsqu’en fait le bureau local n’est qu’une antenne à laquelle n’est rattachée qu’un seul reporter. Les positions de chef de bureau auxquelles un ancien reporter peut prétendre en deuxième partie de carrière appartiennent plutôt aux directions des bureaux généraux tels que celui que nous avons décrit en amont de ce chapitre. Dans le cas plus particulier des correspondants étrangers, il peut s’agir de la direction d’un bureau considéré comme important pour la rédaction, comme les bureaux de Londres, Washington ou Pékin. Devenir chef de bureau signifie devenir manager d’une équipe pour l’entreprise. En fonction des cas, la quasi-disparition des liens avec les activités éditoriales du journal. Pour les bureaux aux effectifs plus limités, le chef de bureau peut aussi cumuler ses fonctions avec celle de *desk* lorsqu’aucun des *desks* titulaires n’est pas disponible. Nous allons prendre le cas précis d’une reporter ayant accédé à ce poste au cours de notre terrain.

2) *Devenir manager sur le tas*

Au moment où nous l’avons rencontrée, Minako Takamori était éditorialiste spécialisée sur la question énergétique au comité éditorial du siège à Tokyo. Depuis le 1^{er} septembre 2016, l’entreprise l’a nommée chef d’un bureau général (*sōkyokuchō* – 総局長) dans le sud du pays après six ans passé à son ancien poste. En ayant commencé sa carrière dans l’entreprise à la fin des années 1980, elle fait partie de la première génération de femmes qui accède à des positions d’encadrement des reporters. Il y a quelques années, ces positions n’étaient encore réservées aux hommes. Elle a ensuite fait la majeure partie de son parcours dans l’entreprise en étant rattachée au service *économie* des sièges de Tokyo et d’Osaka. Avant de devenir éditorialiste, elle a travaillé en tant que *desk* pour le mensuel chargé de l’édition bimensuelle du quotidien spécialisée dans les reportages à l’étranger. Pour la première fois de sa carrière, son nouveau

poste n’est plus directement centré sur le processus de production des articles, même si elle est aussi responsable des contenus publiés par son bureau.

« Même si c’est un peu normal d’atteindre ce genre de position à ce moment de carrière, ça fait quand même un peu bizarre d’avoir à gérer toute une équipe. On reçoit une formation par l’entreprise pour nous donner les grandes lignes de notre future tâche en tant que chef de bureau, mais ça n’est pas comme si j’étais une spécialiste des ressources humaines. Jusqu’à présent, j’ai quasiment toujours été reporter. Ici, je fais un travail de desk une fois par semaine, mais c’est tout. Le gros de mon travail, c’est de m’occuper de la gestion du bureau et de veiller à ce que tout se passe bien pour les gens qui y travaillent. Il y a donc tout un travail en lien avec l’évaluation des reporters du bureau, m’occuper de leurs souhaits et affectations futures. Je suis aussi la représentante du journal dans la région. Ça veut dire qu’il faut que je participe à beaucoup d’événements, certains en rapport avec le journal, d’autres beaucoup moins. Durant tout l’été, j’ai été particulièrement occupée avec le tournoi de baseball des lycéens. Il se trouve que c’est le journal qui l’organise et qu’en plus, un lycée de la ville est arrivé dans la phase finale du tournoi. Il a donc fallu que je me déplace plusieurs fois à Osaka pour représenter le journal. Mais cette fois-ci, je n’étais plus vraiment là pour couvrir l’événement. J’étais là pour représenter mon entreprise en tant que cadre ».

- Carnet de terrain, le 22 août 2017, discussion restituée à partir des notes -

Tout en étant appréhendé, le passage d’un poste particulièrement centré sur la dimension rédactionnelle du travail journalistique à un poste de manager est toujours particulier. Les missions et les attentes ne sont plus les mêmes. Comme on peut le voir, les tâches à accomplir pour un employé occupant un poste de chef de bureau général relèvent bien du domaine de l’encadrement. Ce nouveau statut exige un changement de rôle important pour les reporters qui prennent peu à peu conscience que dorénavant leur fonction est de diriger la nouvelle génération et de laisser aux nouveaux les opportunités de rédaction.

On a vu plus haut que dans les marchés internes, les reporters étaient soumis à une évaluation permanente de leur travail et que celle-ci aboutissait à la publication de notes individuelles inscrites au fichier de chaque employé. L’accès à une position d’encadrement telle que celle de chef de bureau inclut un travail d’évaluation des compétences de chaque employé. On a pu observer que les desks participaient activement aux évaluations. Mais en dernier lieu, ce sont les chefs de service et de bureau qui sont les évaluateurs officiels et les principaux responsables.

Rappelons que de ces évaluations dépendront les niveaux de rémunération ainsi que les chances d'accéder au poste demandé sous forme de souhait.

« En tant que chef de bureau, l'entreprise attend de moi que je lui transmette des informations sur les reporters dont je suis responsable. On a un système de notation interne pour les évaluations. Je suis chargé de mettre des notes en fonction de différents critères délimités par l'entreprise. Mais je ne suis pas au courant de ce que tout le monde fait. Souvent, les desks sont bien plus conscients que moi des points forts et des points faibles de telle ou telle personne. Donc il y a un système de répartition des notes qui prend aussi en compte leur jugement, la note que je donne personnellement est finalement assez influencée par ce que disent les desks. Mais de tout ça dépend l'avenir des personnes. Y réfléchir, discuter avec les desks, organiser des réunions bilans, faire des rapports pour la hiérarchie. C'est ça qu'on me demande en tant que chef de bureau ».

- Entretien réalisé le 29 avril 2013 avec le chef d'un bureau général de la région d'Osaka -

La dimension managériale du poste de chef de bureau est fortement marquée par le travail d'évaluation des compétences dont les différentes étapes s'étalent sur l'ensemble d'une année. Le chef de bureau garde la prérogative en matière d'attribution des notes. Pour les anciens reporters, le fait de l'avoir été soi-même légitime de pouvoir évaluer leurs confrères. Ils témoignent également des difficultés qu'il y a à bien estimer le travail de salariés qu'ils ne peuvent pas toujours observer clairement compte tenu du poids des autres charges administratives.

3) Influences sur la carrière des autres reporters

« Une de mes principales missions est bien sûr de gérer la carrière des journalistes qui sont là. Comme tu as pu le voir, il y a des jeunes qui sont pleins d'attentes, tout comme de plus âgés qui sont en fin de carrière et qui n'ont plus grand chose à espérer. J'attends des choses d'eux dans le travail et ils attendent des choses de moi pour la suite de leur carrière. Mais je ne suis pas toujours en mesure de les aider non plus, et ce n'est pas facile ».

- Carnet de terrain, le 29 août 2017, discussion avec la cheffe d'un bureau général dans le sud du pays -

Un des rôles du chef de bureau est d'arriver à faire accepter les affectations des reporters qui sont sous ses ordres. Cette capacité à recommander les reporters à des services ou à d'autres

bureaux locaux est un élément important dans les attentes que les journalistes souhaitent de leur manager. Le chef de bureau ou de service doit disposer d’un réseau suffisamment important dans les sièges afin d’assurer de bonnes places à ses reporters. Les objectifs ne sont pas les mêmes en fonction des salariés. Pour les jeunes qui sont encore en période d’apprentissage, la capacité du chef de bureau à les recommander auprès du chef de service de la rubrique à laquelle ils souhaitent accéder, aura une influence sur la suite de leur carrière pour les raisons que nous avons vues précédemment. En les évaluant, le chef de bureau émet un jugement déterminant ayant des conséquences sur la compétition interne.

Pour les reporters plus âgés qui terminent leur carrière dans un bureau régional, la situation est tout aussi délicate. Leur affectation dans un bureau rural géographiquement éloigné des grandes villes du pays impose souvent une séparation familiale, *a fortiori* en fin de carrière. La majorité d’entre eux souhaite donc être affectée dans un bureau qui les rapproche de leur famille. Dans un bureau général où nous avons fait des observations, l’entreprise avait récemment décidé de changer le laps de temps entre les affectations de deux à trois ans. En tant que manager des lieux, Le chef de bureau était notamment chargé de faire le pont entre les informations émanant du département des ressources humaines et les reporters travaillant dans son bureau. Toujours avec l’espoir d’arriver à placer ses candidats, l’éloignement géographique avec le siège de l’entreprise ne facilitait pas les discussions avec d’autres chefs de service. Sa priorité était de s’occuper de la situation des reporters qui étaient arrivés dans le bureau le plus tôt, tout en demandant aux autres de prendre patience.

Être chef de service nécessite également de réfléchir en permanence à celui qui viendra composer la nouvelle équipe. Cela suppose de se renseigner sur le profil des reporters disponibles et de négocier pour les attirer dans son service.

« Arriver à faire venir de bons reporters, c’est vraiment quelque chose qui prend du temps et de l’énergie. Je pense que c’est une bonne chose d’obliger les gens à changer souvent de service, afin que chacun ne s’enferme pas dans sa caverne. Les choses ne se passent peut-être pas comme ça dans les journaux en Europe, mais quand on est reporter, c’est bien de pouvoir toucher un peu à tout. Mais en tant que manager, il faut sans cesse repartir à la chasse au bon candidat, et on n’arrive pas toujours à avoir celui qu’on veut. La compétition est parfois dure, et c’est d’autant plus vrai lorsqu’on dirige un service moins prestigieux que le service politique par exemple ».
- Carnet de terrain, 18 mars 2015. Discussion avec un chef de service de la rédaction du siège de Tokyo -

La « chasse aux reporters » constitue le deuxième pan du travail de manager après le placement de ses propres membres. Le recrutement d'un reporter dans un service ne peut se faire sans négociation entre les différents représentants. L'objectif est de trouver un équilibre entre ceux qui sont prisés par tous et ceux à qui il faut trouver une place. La recherche du bon candidat est une activité qui demande également du temps et passe par des moments de discussion avec les autres chefs de service et le département des ressources humaines.

En dehors du travail de manager et de gestionnaire des lieux, les personnes occupant des positions d'encadrement des reporters doivent penser elles-mêmes à la suite de leur propre carrière. Les affectations à ces postes d'encadrement durent généralement entre trois et quatre ans, se pose également la question de ce qu'ils peuvent faire ensuite dans l'organisation. La cheffe du bureau dont nous avons expliqué le parcours précédemment fait clairement part de ses inquiétudes quant à la suite de son parcours :

« Dans tout ça, il faut également que je pense à ma propre carrière. Je suis cheffe de bureau depuis un an. J'ai encore au moins deux années à faire ici. Tout en accomplissant mon travail de manager, je dois réfléchir à ce que je vais faire après. Il ne faut pas perdre le fil. C'est sûr que si je reste ici à me la couler douce, il y a des chances pour que la suite de ma carrière décline également. Passé cinquante ans, c'est un moment clé, et je sais que les choses peuvent rapidement se dégrader si je ne montre pas assez de quoi je suis encore capable. C'est encore plus important quand on sait que l'âge de départ à la retraite va être repoussé à 65 ans. Quand je suis entrée dans l'entreprise, c'était tout juste la période au cours de laquelle on est passé de 55 ans à 60 ans pour la retraite. Maintenant, on est à 65 ans. C'est 10 ans de plus que ce qui était la norme à l'époque où je suis devenue journaliste. C'est énorme. Passé 50 ans, il est normal que l'on commence à être un peu fatigué par toutes ces années passées dans l'intensité ! Mais si je veux continuer de signaler présente, je dois sans cesse réfléchir à comment mettre en avant mon travail et prouver à mes supérieurs que j'ai encore des choses à proposer ».
- Carnet de terrain, le 29 août 2017 -

L'enquêtée affiche donc clairement ses ambitions, le fait de continuer à penser à la suite de sa carrière est renforcé par la récente décision de l'entreprise de faire passer l'âge de départ officiel à la retraite (*teinen taishoku* – 定年退職) de 60 à 65 ans. Une position d'encadrement comme celle qu'elle occupe, ne constitue qu'une des étapes de sa deuxième partie de carrière, alors qu'elle pouvait constituer un poste de fin de carrière il y a encore 30 ans (À cette époque, l'âge de départ officiel était encore à 55 ans). Se pose alors la question de la manière dont un

ancien reporter peut « prouver son utilité » pour l’entreprise. Les cas de retour à des activités plus directement en lien avec la production d’informations sont rares après une position d’encadrement. Ils semblent plutôt faire office de privilège pour certains anciens reporters ayant occupé des positions particulièrement élevées mais souhaitant continuer à travailler.

C. Quelques observations sur les fins de carrière

Si les premières années dans une entreprise de presse permettent plus facilement de faire ressortir une homogénéité des parcours, les fins de carrière sont beaucoup plus diverses et rendent difficile l’établissement de « fins de carrière typiques ». Pour autant, les propos qui suivent tentent de relever certaines constantes repérées pendant l’enquête.

1) Les allers-retours en région

Les allers-retours en région constituent une constante pour la grande majorité des reporters, quels que soient les services auxquels ils ont été rattachés lors de leur première arrivée dans un des sièges. Ils font partie intégrante des carrières internes qui sont structurées en spirale. On observe encore une fois un élément constitutif de l’organisation des carrières dans les grandes entreprises ou les grandes administrations publiques, où « l’hyper-mobilité » constitue une norme largement étudiée²⁷⁵.

Dans la presse nationale en particulier, la mobilité géographique répond à plusieurs attentes de la part de l’entreprise qui demande à ses reporters qu’ils acceptent les affectations en des lieux pouvant être très éloignés des sièges. En raison de la taille de son réseau régional, les carrières à l’*Asahi Shimbun* incarnent parfaitement cette logique.

En fonction de l’âge des reporters, les besoins de l’organisation sont de plusieurs types. On a vu plus haut que pour les jeunes, l’envoi en région correspondait à un moment de formation sur le tas qui était dispensé par l’entreprise. Pour les reporters en deuxième partie de carrière, la mission principale est souvent d’aller couvrir des régions géographiquement éloignées pendant une période plus ou moins longue. Cette tendance s’est renforcée au cours des dernières années en raison de la diminution généralisée des effectifs dans les différents bureaux régionaux. Depuis la fin des années 1990, la diminution du nombre de recrutements limite de fait le nombre de jeunes reporters susceptibles de couvrir le réseau régional du journal (nous reviendrons sur

²⁷⁵ Catherine Marry et al., *Le plafond de verre et l’État: la construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Malakoff, France, Armand Colin, 2017, p 109.

ce thème plus loin dans la thèse). Ensuite, l’allongement progressif des carrières oblige l’ensemble des entreprises du pays, y compris l’*Asahi Shimbun*, à repenser la place de leurs salariés au-delà de 55 ans²⁷⁶. L’envoi de reporters vétérans en région pour remplacer la main-d’œuvre manquante constitue un type de fin de carrière assez courant pour ceux qui souhaitent continuer à travailler en tant que reporters jusqu’à leur retraite.

Le retour en région peut aussi avoir une dimension éducative, mais cette fois-ci, en tant que formateur des reporters nouvellement recrutés. Les reporters vétérans envoyés dans l’objectif d’apporter un soutien aux bureaux locaux et participant à la formation des jeunes sont appelés « *big brothers* » (*biggu burazā* – ビッグ・ブラザー).

Une jeune journaliste qui a commencé sa carrière dans l’entreprise il y a une dizaine de jours est venue passer la nuit au bureau dans le cadre des roulements organisés entre les journalistes pour attendre les annonces de la police aux heures tardives (tomari kinmu – 泊まり勤務). Elle est en train de rédiger son premier article et semble embarrassée par la rédaction. Elle confie à monsieur Yamashita qui est assis devant elle (un reporter vétéran d’une quarantaine d’années), qu’elle n’arrive pas à écrire. Il lui demande s’il peut regarder ce qu’elle a déjà rédigé afin de pouvoir lui donner un avis : "Tu devrais essayer de rappeler pour avoir un peu plus d’informations. C’est parce que tu manques de données que tu n’arrives pas à trouver un bon angle. Tu verras, c’est en demandant des précisions que les idées vont arriver". L’interaction se termine lorsque la jeune journaliste rappelle sa source comme le lui a conseillé le journaliste ».
- Carnet de terrain, le 8 mai 2013 -

La mission de formation remplie par les reporters vétérans est toujours réalisée de manière informelle comme l’illustre la description de la scène ci-dessus. Les *big-brothers* ne sont jamais les seuls à accomplir ce travail de formation et d’autres reporters expérimentés comme les *desks* ou le chef de bureau jouent aussi ce rôle. Cette mission de formation contribue à l’équilibre général de la façon dont l’organisation conçoit l’apprentissage sur le tas effectué par des vétérans. Ils sont ainsi chargés, de manière formelle ou informelle, de s’occuper de la future génération de reporters.

Un retour en région pour des objectifs de formation des plus jeunes est donc assez courant. Un détachement en région en tant que *big-brother* n’annule pas le rattachement administratif

²⁷⁶ Jacques Jaussaud et Julien Martine, « L’emploi des seniors au Japon : enjeux et pratiques », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2017, n° 27, p. 103-118.

d'un reporter à un service de la rédaction. Ainsi, tout en étant détaché pendant un an dans un bureau local dans le centre du pays, monsieur Ichimura a gardé son rattachement au service politique du siège de Tokyo.

« J'ai travaillé en tant que big brother pendant un peu plus d'un an, dans un bureau central dans l'ouest du pays. Il faut bien sûr couvrir les informations locales là-bas, mais on nous envoie aussi pour participer à la formation des plus jeunes. Ils n'ont que quelques années d'expériences et sont encore en apprentissage. Du point de vue du service auquel je suis rattaché, c'est aussi le moment où on peut commencer à repérer les bons éléments qui pourraient rejoindre notre équipe. Par exemple, certains nouveaux nous font parfois part de leur souhait d'appartenir au service politique ou société. Si on estime qu'il a du potentiel, on peut ensuite en parler à notre chef de service pour qu'il garde un œil sur le jeune en question et puisse essayer de le faire venir lorsque son apprentissage en région sera terminé ».

- Carnet de terrain, le 23 août 2016, discussion prise en note après une discussion informelle avec un reporter du service politique ayant commencé sa carrière en 1992 -

Nous avons noté plus haut que les bureaux régionaux jouent le rôle de vivier pour les différents chefs de service des rédactions situées dans les sièges. En tant que manager de leurs équipes respectives, la recherche de nouveaux membres constitue au quotidien une de leurs principales préoccupations. Pour un reporter à la carrière plus avancée, un retour en région nécessite aussi de se transformer en un chasseur de tête pour son service de rattachement. Un vétéran peut ensuite devenir le mentor d'un jeune reporter et le faire profiter de son réseau dans l'organisation.

Pour autant, cet équilibre des âges semble rencontrer depuis quelques années, des difficultés croissantes de fonctionnement. La concentration de reporters appartenant à la tranche d'âge des 30-45 ans dans les rédactions des différents sièges a pour conséquence d'élargir l'écart générationnel entre les reporters en formation et ceux chargés de les former.

Pendant mes observations dans un bureau général en région, la cheffe de bureau m'explique qu'elle a des difficultés à gérer la communication entre les jeunes reporters arrivés il y a quelques mois et les reporters vétérans qui ont généralement entre 45 et 60 ans. Ces derniers semblent, pour certains, avoir des réticences à jouer leur rôle de professeurs et ne comprennent pas pourquoi ils devraient faire ce travail en plus de leurs propres investigations. Elle ajoute que le problème avec certains vétérans est lié à une baisse de motivation tangible en fin de carrière. L'entreprise a tendance à envoyer des

salariés dont les performances au travail ont été considérées comme déclinantes et dont elle n'attend plus grand chose. Les reporters le savent et se sentent moins investis. Elle déplore aussi le fait qu'il y ait un tel déséquilibre des âges et que l'entreprise ne puisse pas envoyer de reporters pouvant faire le lien en matière de génération. « À l'époque où aller boire avec ses aînés allait de soi, ça facilitait vraiment le travail de communication. Les jeunes de maintenant ne veulent plus faire ça et veulent rentrer chez eux rapidement. C'est dur à comprendre pour ceux qui ont connu l'ancienne époque »

- Carnet de terrain, le 22 août 2017 -

Pour ceux qui continuent à travailler en tant que reporter sur le long terme, l'envoi en région peut aussi être interprété comme une forme de mise au placard, des reporters pour qui l'organisation ne trouve plus de place dans un des sièges.

2) Des carrières qui continuent après la retraite

Contrairement à ce que laisse supposer la notion « d'emploi à vie », la majorité des entreprises de presse japonaises ont recours au système du départ à la retraite des salariés à l'âge de 60 ans (*teinenseido* – 定年制度). De récentes discussions gouvernementales prévoient une prolongation du dispositif jusqu'à l'âge de 65 ans, dispositif qui a déjà été adopté par certaines entreprises de presse. Après les quotidiens régionaux *Sanyō Shimbun* et *Tōō Nippō*, l'*Asahi Shimbun* est le premier quotidien national à avoir adopté l'allongement de l'âge de départ à la retraite à 65 ans en octobre 2017.

Toutefois, ce changement est encore très récent et n'avait pas encore eu lieu au moment de notre enquête de terrain. En effet, jusqu'à octobre 2017, l'entreprise disposait d'un système de réembauche (*saikoyō* – 再雇用) à destination de ses salariés qui désiraient continuer à travailler après leur fin de carrière officielle. Ce système est d'abord à mettre en relation avec la présence de politiques publiques allant dans ce sens. Depuis les années 1970, les politiques publiques encourageant la réembauche des seniors se sont donc succédées, repoussant toujours plus loin l'âge de départ à la retraite et renforçant les obligations des entreprises vis à vis de leurs anciens employés. Notons également que la pression ne se concentre pas seulement sur les entreprises mais également sur les travailleurs. Ainsi, le régime de protection social ne prévoit un déblocage des prestations de pensions qu'à partir de 65 ans, alors que l'âge de départ officiel est à 60 ans, laissant de fait aux salariés la responsabilité de trouver un nouvel emploi s'ils ne

veulent pas se retrouver en situation de précarité²⁷⁷. Le dernier volet de cette succession de politiques en faveur du travail des seniors est le dernier amendement de la *loi sur la stabilité dans l’emploi des personnes âgées* » (*kōnenreisha tō no koyō no antei tō nikansuru hōritsu* – 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律) qui oblige depuis le 1^{er} avril 2013 les entreprises à réembaucher ses anciens employés qui le souhaiteraient, après qu’ils aient atteint l’âge officiel du départ à la retraite.

Dans une enquête de 2010, la NSK déclarait que sur les 85 entreprises de presse ayant répondu, 84 avaient effectivement mis en place des systèmes de réemplois de leurs anciens salariés après l’âge de départ à la retraite au cours des cinq années précédentes. C’est en 2005 que le système de réembauche des anciens salariés a été véritablement institutionnalisé à l’*Asahi Shimbun*, même si on trouvait déjà des réembauches contractuelles avant cette date. Les bases de ce nouveau système ont été fixées après négociations entre la direction de l’entreprise et le syndicat interne dans le contexte de l’adoption de la loi de 2004. Par ailleurs, la réembauche n’était pas automatique. Elle se faisait à partir d’une évaluation des compétences générales des salariés en fonction des résultats obtenus tout au long de leur carrière en tant que salarié régulier, l’entreprise se réservant le droit de refuser une demande de réembauche si elle estimait que le niveau de son ancien salarié n’était pas suffisant. En raison du caractère obligatoire de la réembauche à partir de la loi de 2013, l’entreprise a finalement décidé que la réembauche sous condition serait abolie dès le nouveau dispositif entré en vigueur.

Encadré 2 : Un pot de départ sans départ ?

Au cours des premiers mois d’observation, nous avons eu l’occasion de participer à quelques pots de départs de reporters. Ils étaient généralement organisés soit pour le transfert d’une personne d’un service à un autre, soit pour un départ officiel de l’entreprise une fois l’âge de la retraite atteint. Au moment de l’enquête de terrain, l’âge officiel de départ à la retraite était encore fixé à 60 ans.

La première surprise est intervenue après avoir croisé au détour d’un couloir monsieur Konuma, un « ancien » reporter du journal dont nous avons participé au pot de départ trois semaines plus tôt. En nous voyant surpris de le voir dans la rédaction, voici ce qu’il nous explique :

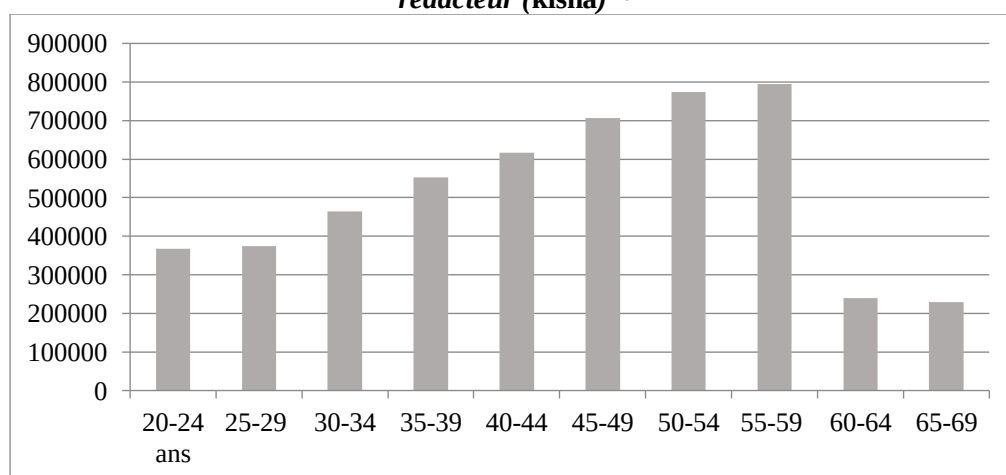
²⁷⁷ Julien Martine, « L’emploi des seniors au Japon : un état des lieux du contexte et des pratiques », *Ebisu. Études japonaises*, 2012, n° 48, p. 173-199.

« En fait, je n’ai pas vraiment quitté le journal. Ou plutôt, je l’ai quitté mais je suis revenu par une autre porte. C’est de plus en plus courant de faire ça. Pour ceux qui le souhaitent, on peut être repris et continuer à faire exactement le même travail. On n’a plus exactement le même statut, le salaire n’est pas le même non plus, mais quand on veut continuer à écrire, c’est quand même une chance. Qu’est-ce que je pourrais faire d’autre ? (Rire) Alors me revoilà. Les choses n’ont pas tellement changé, à part le fait que je me trouve à l’étage du dessus »

- Carnet de terrain, le 4 juillet 2014 -

Les réembauches se font d’abord sur la base d’un changement de statut. Les reporters, qui travaillaient jusqu’alors en tant que salariés réguliers, sont réembauchés sur la base d’un contrat à durée déterminée renouvelable tous les ans pendant cinq ans. Les réembauches s’accompagnent d’une forte diminution du salaire moyen. Cette diminution est facilement observable à partir des données annuelles de la *Basic Survey on Wage Structure* publiée par le ministère de l’économie. Ces données sont limpides lorsque l’on s’intéresse aux journalistes qui continuent de travailler entre 60 et 65 ans dans le cadre des programmes de réembauche des entreprises.

Figure 9 : Salaire mensuel moyen en yen par tranche d’âge en 2015 pour la catégorie reporter-rédacteur (kisha)²⁷⁸



Le point culminant est atteint par la tranche d’âge des 55-59 avec un salaire moyen de près de 800 000 yens par mois, soit environ 5850 euros²⁷⁹. Le salaire moyen le plus faible se trouve

²⁷⁸ Les données compilées proviennent d’une recherche effectuée à partir de la catégorie de métier *reporter* et ne comprend pas uniquement la situation des personnes travaillant pour la presse quotidienne mais aussi la situation des reporters de la télévision.

²⁷⁹ Le cours du yen se situe à 119 yens pour un euro en avril 2017. Ces chiffres ne prennent pas en compte les bonus que les salariés réguliers et certains contractuels perçoivent généralement deux fois au cours de l’année.

pour les deux tranches d'âge des 60-64 ans et des 65-69 ans avec respectivement 240 000 yens et 230 000 yens par mois, soit 2010 euros et 1930 euros. À partir de ce graphique, on observe très clairement une différence entre la période au cours de laquelle les journalistes travaillent avec le statut d'employé régulier de leur entreprise, ils bénéficient des diverses primes en fonction de leur condition et d'une grille de salaire augmentant avec l'ancienneté, et la période de travail se situant après une réembauche sur contrat au-delà de l'âge officiel d'entrée en retraite.

Si on prend le cas des journalistes réembauchés après 60 ans à l'*Asahi Shimbun* en 2015, leur salaire moyen mensuel se situe autour de 250 000 yens par mois, soit un peu au-dessus de la moyenne nationale. Étant le deuxième plus important quotidien national et garantissant des salaires parmi les plus élevés, il est très probable que ce journal se situe dans le haut du panier et que beaucoup d'autres rédactions paient beaucoup moins bien leurs journalistes lorsqu'ils sont réembauchés sur contrat.

Que cela concerne le salaire ou les revenus, la réembauche de reporters en fin de carrière se fait en passant par une dégradation de leur situation. Mais afin de ne pas se limiter à ce constat, il convient de s'interroger un peu plus sur les avantages pour les entreprises comme pour les reporters. Du côté des entreprises, on a vu que l'instauration de système de réembauche était avant tout la conséquence de politiques publiques favorisant l'emploi des seniors et mettant les entreprises à contribution en les obligeant à s'organiser pour assurer un emploi pour tous jusqu'à 65 ans. Mais il serait faux de croire qu'il ne s'agit là que d'une politique contraignante pour les entreprises de presse. Tout d'abord, grâce à des réembauches se faisant sur la base de salaire nettement moins élevés que les reporters travaillant avec un statut de salariés réguliers, le recours aux seniors peut également être interprété comme un moyen de limiter les coûts de la masse salariale, ce que ne permet pas véritablement l'embauche de reporters expérimentés en cours de carrière. Le statut beaucoup moins stable des salariés non-réguliers permet également des ajustements de main-d'œuvre pour les entreprises, ce que ne permet que difficilement le statut beaucoup plus protecteur des salariés réguliers. Du point de vue des reporters, il est difficile d'avoir une vue d'ensemble sur l'intérêt porté à cette possibilité donnée à certains de continuer à travailler en tant que reporters. Rappelons d'abord que ce système est à destination de l'ensemble des employés de l'entreprise et pas uniquement aux anciens salariés de la section édition. Dans le cas de l'*Asahi Shimbun*, une enquête publiée par le syndicat de

Chaque bonus perçu peut correspondre à plusieurs mois de salaire perçu en une seule fois, en fonction des résultats de l'entreprise.

l’entreprise en 2012 affirmait que 80% des employés de la section *édition* de l’entreprise se trouvant à un an de leur départ à la retraite souhaitaient bénéficier du programme de réembauche.

Depuis 2017, ce système de réembauche a été remplacé par un allongement systématique des carrières à 65 ans. Cette dernière s’accompagne également d’une diminution progressive des salaires mais les personnes concernées gardent leur statut de salarié régulier. Que cela soit dans le cadre d’un allongement de l’âge de départ ou dans un système de réembauche, on retrouve la logique d’une carrière centrée sur l’organisation.

Conclusion du chapitre

Ce chapitre sur les carrières internes à l’*Asahi Shimbun* nous a permis d’identifier les grandes caractéristiques de la *logique organisationnelle* et de constater comment subsistent certains attributs propres au journalisme. En recrutant principalement des diplômés de l’université ne disposant d’aucune connaissance avant leur entrée dans l’entreprise, elle fait le choix de prendre à sa charge la formation des nouveaux reporters. La formation s’effectue sur le tas, par l’envoi des nouvelles recrues dans l’un des bureaux locaux de l’entreprise. Les techniques typiques d’apprentissage du système managérial japonais nécessitent la multiplication des expériences et des rotations.

L’accession à un des sièges de l’entreprise et aux grands services des rédactions constitue la première véritable sélection, typique des carrières internes en tournoi telles que Rosembaum les a décrites. Les jeunes reporters travaillant en région sont en fait le vivier des chefs de service qui procèdent ensuite aux choix des candidats qu’ils souhaitent voir dans leurs rangs. Cette première sélection aura des conséquences sur la suite des carrières et laisse transparaître la hiérarchie des services. Les grands services tels que le service *politique* ou le service *société* constituent des sous marchés du travail dans lesquels il y a également une hiérarchie des positions. Néanmoins, les parcours internes des reporters sont distincts de ceux des autres employés de l’entreprise.

L’analyse de la position de *desk* dans la division du travail nous a permis de décrire une fonction où se croise journalisme et *logique organisationnelle*. Le *desk* est à la fois lecteur, correcteur et principal responsable des articles écrits par les reporters. En vertu du droit d’édition, l’organisation lui donne tout pouvoir sur l’édition des articles, a contrario les reporters rédacteurs ne disposent pas de l’auctorialité. Indépendamment de cette position de tour de contrôle, l’accès à un poste de *desk* dans une carrière signifie également le passage

progressif vers des tâches plus managériales. Nous l’avons vu en analysant son rôle dans l’évaluation des reporters.

La suite des carrières après un passage à un poste de *desk* est un important moment de mutation. Certains continuent d’être reporters en se spécialisant ou en devenant éditorialistes. Pour beaucoup d’autres, ce moment signifie un éloignement des activités d’écriture et l’accentuation des parcours vers des positions de manager dans les rédactions.

Chapitre 3 : Les *clubs de presse*, monopole et distribution organisationnelle des sources

Introduction

Alors que jusqu'ici nous avons décrit de manière très générale la *logique organisationnelle* du journalisme de presse, ce nouveau chapitre s'intéresse à une institution particulière qui en est emblématique : les clubs de presse (*kisha kurabu seido* – 記者クラブ制度), qui jouent un rôle crucial dans les relations entre les reporters et leurs sources. Ils ont d'abord une fonction manifeste, connue de tous les acteurs : organiser au maximum les relations entre les reporters et l'institution couverte. L'enquête permet de relever également deux fonctions latentes : d'une part, ils permettent aux entreprises de résoudre le problème du maintien d'un réseau de sources malgré la mobilité interne décrite dans le chapitre précédant, la mobilité pouvant nuire à cet objectif crucial de l'activité journalistique. D'autre part, ils permettent aux reporters de presse de fermer leur activité en s'assurant une forme de monopole sur l'accès aux sources, alors même que la profession n'est pas régulée en tant que telle au Japon. Le rapport entre ces clubs et la *logique d'organisation* est donc double.

La construction de frontières et l'établissement d'une juridiction pour une activité professionnelle est la question centrale de l'approche wébérienne des professions, qui a été renouvelée par les travaux de Magali Sarfatti Larson²⁸⁰ et de Andrew Abbott²⁸¹. Les reporters travaillent à l'établissement de frontières pour se protéger en recourant à des techniques diverses. En France, les écoles et la carte de presse jouent ce rôle. Au Japon, les reporters ne peuvent pas compter sur l'existence d'une certification ou la reconnaissance de l'État. Ils ont réussi à construire en forme de juridiction qui les protège de la concurrence : c'est le troisième rôle que remplissent les *clubs de presse*.

Nous procéderons en trois temps. Nous commencerons par montrer comment ces *clubs de presse* assurent aux reporters salariés d'une entreprise le monopole d'accès à la principale matière première de l'information : les *sources institutionnelles*. Dans un deuxième temps, nous détaillerons la cohérence qui existe entre ce système et l'organisation du marché interne des

²⁸⁰ Magali Sarfatti Larson, *The Rise of professionalism : a sociological analysis*, Berkeley, Etats-Unis d'Amérique, University of California press, 1977.

²⁸¹ A.D. Abbott, *The system of professions*, op. cit.

entreprises de presse. Dans un troisième temps, nous montrerons que des tensions viennent aussi déstabiliser le système des *clubs*.

I. Un système de clôture du marché du travail

Dans cette première partie, l'objectif est de montrer comment les journaux quotidiens et certaines chaînes de télévision disposent d'une forme de monopole sur l'accès à la matière première de l'information : les sources institutionnelles. Grâce au système des *clubs de presse*, les entreprises bénéficient d'un accès privilégié aux sources telles que les administrations et les commissariats. Les autres médias et les journalistes indépendants en sont à l'inverse exclus. Pour un reporter, l'accès aux sources légitimes dépend donc de sa position de salarié dans une entreprise de presse.

A. *Rhétorique de l'ouverture et tendance monopolistique : le paradoxe journalistique*

Le journalisme en tant qu'activité professionnelle se trouve dans une situation paradoxale. En vertu de ses origines démocratiques, l'exercice de l'activité de reporter, en participant à la récupération, au traitement et à la diffusion de l'information, n'est que très rarement encadré par la mise en place d'une régulation claire de l'activité. C'est *a fortiori* le cas dans les pays de culture anglo-saxonne où les régulations sont quasi-inexistantes. Dans le même temps, on constate très souvent, comme dans la plupart des activités professionnelles, une tendance au rassemblement et une volonté de marquer son territoire pour en fermer l'accès aux personnes ne répondant pas à certains critères. Cette situation donne lieu à une forme d'identité schizophrénique où s'oppose une *rhétorique de l'ouverture* et une *tendance monopolistique*.

Que cela soit en France ou au Japon, les Constitutions de ces pays font ouvertement référence au droit à l'information dont disposent les citoyens, tout comme à la liberté d'expression et de la diffusion de cette information. Au Japon, ce droit d'accès à l'information et à la liberté d'expression sont sanctifiés dans l'article 21 de la Constitution de 1947²⁸².

En raison de cette origine démocratique au fondement même de la légitimité de l'activité journalistique, les dispositifs de fermeture d'une activité qui s'apparentent aux fermetures des

²⁸² « Article 21 de la Constitution du Japon : *Est garantie la liberté d'assemblée et d'association, de parole, de presse et de toute autre forme d'expression. Il n'existe ni censure, ni violation du secret des moyens de communications* ». Traduction complète disponible dans : Anne Bayard-Sakai, Michael Lucken et Emmanuel Lozerand, *Le Japon après la guerre*, Arles, Philippe Picquier, 2007.

marchés que l'on peut trouver dans la médecine où les professions juridiques sont rares et font donc du journalisme une activité professionnelle largement ouverte. Les tentatives de fermeture totale sont fréquemment critiquées de manière externe et interne.

Se pose alors la question de la définition de ces moyens pour faire la différence. L'approche wébérienne de la sociologie des professions consiste à analyser un groupe de personnes se rassemblant au sein d'une « communauté d'intérêt²⁸³ » en se focalisant sur la manière dont elles ferment leur marché du travail afin de se protéger de la concurrence et limiter la compétition économique. Cette tendance à la fermeture s'accomplit par la mise en avant des différences entre les membres du groupe et les membres extérieurs. Ce processus de fermeture du marché du travail a été identifié par Magali Sarfatti Larson comme un « projet professionnel » visant à établir un monopole sur un segment spécifique du marché du travail²⁸⁴. La notion « de projet professionnel » désigne la création « *d'un projet commun visant à faire reconnaître la qualité du travail des membres du groupe et à leur assurer une position sociale dans la stratification sociale* ²⁸⁵ ». C'est l'aboutissement de ce processus qui conduit à la fermeture, plus ou moins forte, d'un marché du travail. Les avantages qui en sont tirés peuvent être aussi bien économiques que symboliques.

L'une des spécificités de cette approche est de mettre en avant le caractère contingent du processus. Il est réalisé de manière différente en fonction des professions et des pays. Dans les pays anglo-saxons comme les États-Unis ou le Royaume-Uni, les professions vont notamment se structurer autour de la société civile et de certains groupes bourgeois. Dans des pays comme la France, les protections accordées à un groupe lui sont attribuées par l'État, ce dernier disposant d'une très forte légitimité par rapport aux pays anglo-saxons.

Dans le cas qui nous intéresse, nous allons voir que le travail de réalisation du « projet professionnel » des reporters de presse japonais va déboucher sur la très grande place accordée aux entreprises.

1) *Le cas du journalisme, où comment certains pays ont trouvé une forme d'équilibre entre ouverture et fermeture*

Le cas de l'activité journalistique offre diverses situations en fonction des pays. Tout d'abord, certains ne disposent d'aucun moyen particulier de différenciation. C'est notamment le cas des

²⁸³ Max Weber, *Economie et société*. 2, *L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie*, Paris, France, Presses Pocket, 1998.

²⁸⁴ M. Sarfatti Larson, *The Rise of professionalism*, op. cit.

²⁸⁵ F. Champy, *La sociologie des professions*, op. cit.

États-Unis et du Royaume-Uni. Alors que c'est généralement dans ces pays que l'on trouve l'origine même des professions prestigieuses et de leurs attributs ²⁸⁶, leur niveau de professionnalisation s'arrête souvent à la création d'écoles professionnelles qui jouent un rôle symbolique fort mais ne débouchent pas sur l'établissement d'un ordre ou d'une forme de reconnaissance particulière²⁸⁷. L'analyse du processus de professionnalisation du journalisme britannique révèle notamment un refus d'adhérer à la logique du « projet professionnel » de Sarfatti²⁸⁸. La reconnaissance et la légitimité dont disposent les reporters ne s'expliquent pas par l'acquisition de protections, mais plutôt par un consensus sur le rôle social du journalisme²⁸⁹ partagé entre les employeurs, les praticiens et le public. S'il existe un marché du travail professionnel pour ces activités, il s'apparente davantage aux marchés du travail du monde artistique bien éloigné des marchés régulés par l'obtention d'une véritable certification.

Un pays comme l'Italie offre un modèle plus proche de marché du travail fermé pour le journalisme. L'*Ordine dei Giornalisti* est l'organe régulateur de l'accès à une certification sans laquelle les reporters italiens ne peuvent pas exercer officiellement. On y trouve des critères formels comme une formation minimum de 18 mois dans une rédaction ou le passage par une école reconnue par l'ordre, et surtout, le passage d'un examen certifié par l'État ²⁹⁰. L'inscription au registre des journalistes professionnels, l'*Albo dei giornalisti* est un prérequis sans lequel un reporter ne peut pas travailler ²⁹¹.

En France, les journalistes sont loin d'être organisés en profession. En revanche, ils disposent d'une forme de reconnaissance qui joue un rôle structurant fort sur le plan symbolique. La carte de presse a pour principale fonction de faire une distinction entre les reporters « reconnus », dont l'activité principale est le travail de reporter, et les autres ²⁹². Elle joue à ce titre une fonction de régulation symbolique. Le processus ayant débouché sur la reconnaissance d'un statut particulier des reporters en France a largement été analysé depuis les années 1990²⁹³ ²⁹⁴. La carte est emblématique du rapport fort entre l'organisation d'une profession et l'État

²⁸⁶ D'où notamment un grand intérêt porté par les sociologues de ces pays à l'étude de ces groupes sociaux.

²⁸⁷ Meryl Aldridge et Julia Evetts, « Rethinking the concept of professionalism: the case of journalism », *The British Journal of Sociology*, 2003, vol. 54, n° 4, p. 547-564.

²⁸⁸ *Ibid.* p. 555.

²⁸⁹ *Ibid.* p. 558.

²⁹⁰ Marica Spalletta et Lorenzo Ugolini, « La gouvernance du journalisme en Italie. Structures, faiblesses, anomalies. », *Sur le journalisme*, 2014, vol. 3, n° 2, p. 116-131.

²⁹¹ Ce système remonte à la période fasciste, à une époque où le pouvoir cherche à contrôler l'accès aux rédactions du pays.

²⁹² En faisant de la régularité des salaires et de la proportion majoritaire dans les revenus de ces personnes les principaux critères de sélection.

²⁹³ Denis Ruellan, « Groupe professionnel et marché de travail du journalisme », *Réseaux*, 1997, n° 81, p. 135-151.

²⁹⁴ Christian Delporte, *Les Journalistes en France 1880-1950. Naissance et construction d'une profession*, Paris, Seuil, 1999.

puisque la commission chargée de l'attribution des cartes fait l'objet d'une reconnaissance officielle de la part de ce dernier.

Pour autant, ce système n'empêche en rien l'exercice de la profession dans le cas d'un individu qui ne disposerait pas de la carte. À ce propos, Erik Neveu parle d'une signification « molle » de la notion de monopole, ce dernier étant plus symbolique qu'observable au niveau des pratiques²⁹⁵. Dans le cas du journalisme pris en tant qu'objet de recherche, la fonction symbolique jouée par la carte de presse a pour conséquence de rendre moins visibles les personnes dont le journalisme est l'une de leurs activités, voire leur activité principale, en les excluant de l'analyse²⁹⁶.

Toutefois, les dispositifs tels que ceux que nous venons de mentionner ne sont pas présents partout. Spécifiquement pour les pays anglo-saxons, le recours à ce genre de dispositifs, même lorsqu'il est aussi peu contraignant que la carte de presse en France, semble être une tentative de fermeture ou de mainmise de l'État sur cette activité.

2) Contrôle de l'accès à la profession et tentative de fermeture au Japon

Au Japon, on ne trouve officiellement aucune trace de la mise en place de tels dispositifs. Le discours sur l'ouverture est tout à fait similaire à celui présent aux États-Unis, à savoir, une forme de rejet vis-à-vis de toute forme de certification distribuée par l'intermédiaire d'une institution disposant d'une reconnaissance officielle de l'État.

En fin d'entretien, l'enquêté, qui vient de revenir en détail sur son parcours en tant que reporter dans un quotidien national, réagit à la description du système de la carte de presse en France.

« C'est un système qui montre qu'en France, le journalisme en tant que profession est quand même bien reconnu et que les journalistes gardent une forme d'indépendance. Au Japon, on dispose évidemment des cartes de visites de l'entreprise. Ce sont elles qui nous ouvrent les portes. Je ne sais pas si le système de la carte de presse pourrait fonctionner. Il faudrait pour ça que toutes les entreprises se mettent d'accord. En plus, il y aurait de vraies résistances à toute forme de reconnaissances officielles de l'État. Ça rappellerait les mauvais souvenirs de la guerre ».

- Entretien réalisé le 31 janvier 2012 avec un reporter correspondant à Paris pour le quotidien économique Nihon Keizai Shimbun -

²⁹⁵ E. Neveu, *Sociologie du journalisme*, op. cit. 18.

²⁹⁶ Gilles Bastin, *Les professionnels de l'information européenne à Bruxelles: Sociologie d'un monde de l'information (territoires, carrières, dispositifs)*, Thèse doctorat, École normale supérieure Paris-Saclay, Cachan, France, 2003 p. 28.

Lors de nos entretiens avec des reporters, les réactions des enquêtés lorsque je leur décrivais la manière dont est organisé le système français de la carte de presse étaient souvent partagées entre une certaine envie concernant l'aptitude des reporters à s'être organisés, et le constat qu'un tel système serait difficilement intégrable à l'organisation de l'activité au Japon. Outre le rejet de l'idée que l'activité soit reconnue ou légitimée par les pouvoirs publics, le souvenir du contrôle total du gouvernement sur les médias japonais entre les années 1930 et la fin de la Seconde Guerre mondiale demeure un événement fort dans l'imaginaire du groupe. Par l'intermédiaire de l'instauration de l'*Association japonaise de la presse* (*Nihon shinbun kai* - 日本新聞会) en février 1942, la dictature militaire a en effet instauré un système d'enregistrement systématique des reporters²⁹⁷. De cet enregistrement et de la capacité à remplir les critères demandés dépendait alors l'obtention d'une certification leur permettant d'exercer (*kisha shikaku* – 記者資格). Parmi les critères imposés à cette époque pour obtenir le droit d'exercer, on trouvait l'obligation d'avoir la nationalité japonaise, de reconnaître et respecter la mission que s'était fixée l'État ; ce qui ne laisse que peu de doute sur les liens entre la création de cette certification et la volonté de contrôler l'activité des reporters en temps de guerre²⁹⁸. À partir de mars 1943, l'*Association japonaise de la presse* va effectivement émettre des cartes de presse pour les reporters enregistrés. Ce système a perduré jusqu'à la fin de Seconde Guerre mondiale ainsi que la refonte de l'organisation patronale chargée de défendre les intérêts de la presse avec la naissance de l'*Association des éditeurs de presse japonais* (NSK) en 1946²⁹⁹.

On appréhende donc plus aisément les réactions des reporters japonais face à un tel système. La période de l'après-guerre est aussi décisive pour comprendre la manière dont les entreprises de presse japonaises vont définitivement se détacher de toute tentative de rassemblement, et adopter un modèle plus proche du procédé américain ; c'est à dire sans la mise en place d'un système de reconnaissance ou de certification pouvant déboucher sur la création d'une forme de monopole sur le marché du travail.

²⁹⁷ Ōtsu A., « Nihon shinbunkai no “kisha shō” hakkō to “rensei” : taiheiyō sensōki no shūhō kara mita shinbun kisha tōsei keikaku », art cit.

²⁹⁸ Ōtsu Akihiro (大津昭浩), « Nihon ni okeru shinbunkisha shikaku seido dōnyū made no kōsatsu 日本における新聞記者資格制度導入までの考察 (Réflexion sur l'introduction d'un système de certification des reporters de presse au Japon) », *media kenkyū*, 2010, vol. 4, p. 22.

²⁹⁹ Le dernier recensement des reporters encartés de l'époque remonte à septembre 1945, donc le mois qui suit la capitulation.

Les États-Unis, par l'intermédiaire du *General Head Quarter* chargé d'administrer le pays après la guerre, vont dans un premier temps essayer de promouvoir la création de départements dans les grandes universités japonaises chargés de former les futurs reporters sur le modèle des *Journalism Schools* des universités américaines. Cette initiative connaît un coup d'arrêt rapide dès les années 1950, notamment en raison du peu d'intérêt des entreprises de presse à l'idée d'embaucher des étudiants ayant suivi ce genre de cursus³⁰⁰. Nous reviendrons plus en détail sur cette question dans le prochain chapitre.

En l'absence d'une reconnaissance formelle de l'État et de la création d'un Ordre régulateur, c'est par un tout autre moyen que les reporters de presse japonais vont réussir à dépasser le discours sur l'ouverture et s'assurer une forme de monopole sur le travail. Nous allons voir que par l'intermédiaire du système des *clubs de presse*, c'est le rattachement à l'entreprise en tant que salarié qui devient le principal critère.

3) Définition formelle et origine

Un *club de presse* est une association de reporters travaillant pour divers journaux et chaînes de télévision, détachée par leur entreprise respective dans l'objectif de couvrir une institution donnée. Il s'agit d'une forme de regroupement d'intérêts. Les institutions à couvrir sont les grandes administrations (ministères, tribunaux, mairies, préfectures), en passant par les grandes entreprises, les universités et les commissariats de police. On les trouve donc dans les grandes villes comme dans les préfectures régionales³⁰¹ du pays. La profusion d'institutions couvertes fait qu'il est très difficile d'en connaître le nombre exact. Les estimations parlent généralement d'environ huit cents *clubs* organisés et reconnus en tant que tels³⁰². L'objectif premier de ces associations de reporters est de faciliter l'accès à ces institutions afin d'y mener des investigations.

Leur origine remonte à la création de la première association de journalistes, créée en même temps que la première Diète impériale en 1890. Ce sont les reporters travaillant pour le quotidien fondé par Fukuzawa Yukuchi, le *Jiji Shinpō*, qui sont à l'origine d'une association

³⁰⁰ Mori Yōhei (森暢平), « Haisen chokugo no jōnarisuto kyōiku dōnyū : senryō tōkyoku – daigaku – shinbunsha no kanei wo megutte 敗戦直後のジャーナリスト教育導入 : 占領当局・大学・新聞社の関係をめぐって (L'introduction de la formation des journalistes juste après la guerre : autour des relations entre forces d'occupations, universités et entreprises de presse) », *Nihon komyunikēshon kenkyū*, 2012, vol 81, p. 67-85.

³⁰¹ Katsura Kei.ichi (桂敬一), *Gendai no shinbun 現代の新聞* (Les journaux d'aujourd'hui), Tokyo, Iwanami shoten, 1990 p.30.

³⁰² Asano Ken.ichi (浅野健一), *Kisha kurabu kaitai shinsho 記者クラブ解体新書* (Livre de poche de démantèlement des clubs de presse), Tokyo, Gendai jinbunsha.

des journalistes fréquentant régulièrement la Diète³⁰³. Dans un premier temps, les reporters pouvant accéder à cette association étaient ceux travaillant pour les principaux journaux de Tokyo. À l'époque, ils se sont regroupés en prenant pour nom *Kyōdō Shinbun kisha Kurabu* (共同新聞記者倶楽部), littéralement, *club du collectif des reporters de presse*.

La majorité des *clubs de presse* rassemblant les reporters en charge de la couverture des grandes institutions du pays apparaissent au cours des premières années du XX^e siècle et prennent leur forme définitive avant la Seconde Guerre mondiale. Ils feront partie du dispositif ayant pour objectif de contrôler le contenu des informations diffusées par la presse en période de conflit. Mais contrairement au système d'enregistrement et de carte des journalistes qui disparaîtra à la fin de 1945, les *clubs* de presse ne subiront pas de modification particulière et perdureront jusqu'à aujourd'hui. Cet héritage d'un système ayant contribué au contrôle des médias pendant la guerre continue aujourd'hui d'alimenter les critiques sur le recours à ce moyen d'accès à l'information, critiques sur lesquelles nous reviendrons plus loin.

4) *Fonctions manifestes*

La fonction manifeste des *clubs de presse* est de fournir aux reporters un moyen d'accès rapide et efficace aux sources considérées comme majeures. On peut les voir comme des systèmes de cogestion de l'usage de l'information basés sur la coopération de tous. Il permet la demande de l'organisation de conférences de presse ou l'obtention de communiqués, tout comme le fait que les différents médias soient représentés, il autorise aussi les concertations sur la nécessité à ne pas publier une nouvelle trop rapidement (*hōdō kyōtei* – 報道協定). Par exemple, lors de l'annonce d'une rencontre diplomatique de haut niveau, les reporters peuvent décider de retarder l'annonce de l'événement sur la demande d'une source et dans l'objectif de ne pas gêner son travail. L'objectif peut être aussi d'éviter les *media scrum*, les « mêlées de presse » générées par un rassemblement soudain et incontrôlé de reporters.

Une autre fonction reconnue des *clubs* est de limiter le déséquilibre dans les prises d'initiatives entre l'institution source et les reporters. Le rassemblement de reporters en un groupe homogène lui procure notamment l'initiative de l'organisation des conférences de presse. La présence constante de reporters dans les *clubs* les plus proches du pouvoir est par

³⁰³ Takeda T., Fujita M. et Yamada K. (eds), *Gendai jānarizumu jiten*, op. cit.

ailleurs censée renforcer la mission de surveillance de l'institution couverte, de même que toutes les sources publiques³⁰⁴.

Le *club* est un moyen de socialisation entre membres des organisations concernés. Les reporters détachés par leur entreprise y fréquentent les fonctionnaires ou les employés des institutions couvertes. L'expression utilisée dans le descriptif officiel qu'en fait la NSK est *shinboku dantai* (親睦団体), littéralement *regroupement amical*. Cette notion met l'accent sur la dimension coopérative des relations entre les reporters et les sources. Les *clubs de presse* peuvent ainsi être appréhendés comme un monde social au sens beckerien du terme (voir introduction)³⁰⁵. Différentes personnes y collaborent dans le but d'y entreprendre ce pour quoi elles sont payées : diffuser des informations au public.

Les travaux de Gaye Tuchman ont depuis longtemps mis en avant l'objectif permanent des reporters de « maîtriser l'imprévu » grâce à la mise en place de routines³⁰⁶. En effet, le système des *clubs* peut être vu comme un moyen de routinisation efficace des relations entre reporters et sources au quotidien³⁰⁷. Une présence permanente ainsi que les dispositions matérielles par l'utilisation d'espaces de travail dédiés permettent aux reporters de réagir extrêmement rapidement et de manière groupée à toutes les catégories de nouvelles telles qu'identifiées par Molotch and Lester : les événements récurrents, les accidents, et dans une certaine mesure, les scandales³⁰⁸.

Comme dans tout monde social, les interactions sont partagées par chaque camp sur la manière dont doivent se faire les échanges. La relation est à envisager dans les deux sens : il s'agit d'un accès privilégié des reporters aux sources, et d'un moyen pour les sources d'avoir rapidement accès aux médias dans leur objectif de promouvoir ou de limiter la diffusion d'une information. En effet, le *club* constitue un moyen efficace d'imposition de leur cadrage interprétatif³⁰⁹, sur ce qui doit être communiqué ou pas. On verra que le travail de *gate-keeping*³¹⁰, c'est-à-dire de tri et de filtre des annonces, émane des reporters et constitue une part importante du travail qui est réalisée par les reporters rattachés à un *club*. De plus, afin de préserver la qualité de la relation, l'institutionnalisation des rapports par l'intermédiaire des

³⁰⁴ *Ibid.*

³⁰⁵ H.S. Becker, *Les mondes de l'art*, op. cit.

³⁰⁶ Gaye Tuchman, « Making News by Doing Work: Routinizing the Unexpected », *American Journal of Sociology*, 1973, vol. 79, n° 1, p. 110-131.

³⁰⁷ Mark Fishman, *Manufacturing the news*, Austin, University of Texas Press, 1980.

³⁰⁸ Harvey Molotch et Marilyn Lester, « News as Purposive Behavior: On the Strategic Use of Routine Events, Accidents, and Scandals », *American Sociological Review*, 1974, vol. 39, n° 1, p. 101-112.

³⁰⁹ Nicolas Kaciaf et Jérémie Nollet (eds.), *Journalisme: retour aux sources*, Grenoble, France, Presses universitaires de Grenoble, 2013.

³¹⁰ D.M. White, « The "Gate Keeper" », art cit.

clubs permet de générer une forme de confiance réciproque et réduit l'incertitude, pour les reporters comme pour leurs sources.

B. Description physique

Les clubs de presse sont des associations de reporters dont l'existence est avant tout administrative. Physiquement, ils sont représentés par l'intermédiaire d'un espace présent dans chaque institution couverte. Il s'agit d'une à plusieurs pièces dédiées portant le nom de *salle des reporters* (*kisha shitsu* – 記者室) ou *press room*. Si en général, les pièces sont prêtées par les institutions³¹¹, ce sont les entreprises médiatiques en disposant qui sont chargées d'en assurer les frais, notamment des lignes téléphoniques et d'internet³¹².

Encadré 3 : Description de la salle de presse de la préfecture de police de Morioka

La salle se situe au troisième des étages supérieurs du commissariat. Pour les personnes venant de l'extérieur, il est nécessaire de passer un contrôle de police afin d'y avoir accès. Les reporters chargés de couvrir les lieux disposent de leur propre badge. Juste devant la porte, une petite pancarte indique qu'il s'agit du Kisha Kurabu. La pièce fait à peu près 40 mètres carrés. Il est environ 11 heures du matin au moment où nous arrivons et l'ambiance est calme. Seuls trois reporters sont présents. Les murs sont recouverts d'une fine pellicule jaune, indice de l'ambiance qu'il pouvait y avoir à l'époque où y fumer était encore autorisé. Au centre de la pièce, on trouve une table sur laquelle s'entassent des journaux, des combinés de téléphone, des commandes de télévision et quelques éventails (nous sommes au mois d'août). La table est entourée par des sofas et des fauteuils en similicuir typiques de l'immobilier d'entreprise japonais. À droite de la porte d'entrée, on trouve un photocopieur multifonction et pas moins de cinq écrans de télévision tous allumés sur les chaînes locales et sur la NHK. Un tableau blanc situé au-dessus des télévisions sert à afficher les quelques annonces officielles émanant de la police. Il y est également écrit au feutre noir la date d'un procès à venir. Les coins de travail des reporters sont répartis tout autour de la salle et séparés du centre par des panneaux de plastique et de verre d'environ un mètre cinquante. S'ils protègent un petit peu des regards, ils sont complètement ouverts sur la pièce et ne laissent qu'une intimité limitée.

³¹¹ Le fait de disposer d'un espace prêté par les institutions est souvent à l'origine d'attaques de la part des personnes critiques à l'égard de ce système. Un représentant en communication d'une mairie locale nous expliquait en effet que du point de vue de la mairie pour laquelle il travaillait, prêter une salle aux entreprises de presse allait de soi en tant qu'administration ouverte au public, mais que le fait de garder près de soi les reporters faisaient aussi partie de la stratégie en communication de la plupart des institutions (Carnet de terrain du 11 septembre 2012).

³¹² La question des frais d'organisation des clubs a suscité de nombreux débats dans le passé. En 1992, un habitant de la ville de Kyoto a assigné le club de presse de la mairie en justice en accusant les reporters de bénéficier d'avantages économiques payés par les habitants de la ville. La question portant plus particulièrement sur les frais d'électricité et l'organisation de réceptions internes (*konshinkai* – 懇親会). Le tribunal a finalement débouté l'habitant en raison de la faiblesse des coûts.

Les postes de travail sont fixes et sont répartis en fonction de chaque entreprise. Pour chaque poste, on trouve un petit fanion avec le logo du journal disposant de l'espace. Le petit carré avec écrit NHK, le rond avec étoile bleue du Mainichi Shimbun, le petit drapeau représentant le soleil levant pour l'Asahi Shimbun. Les postes sont généralement recouverts de dossiers, de rapports, de livres, de codes juridiques et de câbles de raccord à Internet. Hormis ce détail, on peut facilement imaginer que l'endroit a peu changé au cours des dix dernières années.

- Carnet de terrain, le 29 août 2017 –

Photographie 4 : Photo de la salle de presse du club chargé de couvrir la mairie de Kobe³¹³



La taille même de la pièce dépend de l'importance de l'institution et du nombre de reporters rattachés. L'exemple donné ci-dessus est typique des clubs d'importance moyenne que sont les commissariats centraux en région. Les grands clubs incluent très souvent une pièce dans laquelle les reporters peuvent passer la nuit. Au cours de nos observations, nous avons également constaté la proximité géographique qu'il y avait systématiquement entre ces « salles de reporters » et les départements communications (*kōhōbu* – 広報部) des institutions en question. Le fait qu'il s'agisse de lieux séparés mais géographiquement très proche permet d'appréhender le type de relations que sources et reporters entretiennent³¹⁴. À chaque fois que nous avons eu l'occasion de visiter un club, la porte d'entrée était ouverte sur l'extérieur. Les membres des services communication ont un accès libre à ces salles dans lesquelles ils peuvent effectuer des allers-retours, venir prendre un café avec les reporters ou juste bavarder.

³¹³ Photo prise le 11 septembre 2012.

³¹⁴ Sandrine Lévêque, « La conférence de presse. Les transactions entre syndicalistes et journalistes sociaux », *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, 1992, vol. 5, n° 19, p. 131.

Les *salles de presse* sont des espaces intermédiaires entre travail et non travail, à mi-chemin entre la *scène* et les *coulisses* pour reprendre les termes de Goffman³¹⁵. La *scène*, c'est le lieu et le moment du travail au cours desquels chacun s'en tient à son rôle. La *coulisse*, c'est le lieu et le moment où on quitte son rôle et « on se relâche ». Ils sont à la fois *scène* car ils constituent un lieu de travail primordial pour remplir l'objectif numéro un des reporters qui est de récupérer des informations. On y passe des coups de fil, on y écrit, on y rencontre des personnes. En effet, de mini-conférences de presse peuvent être organisées directement dans le *club* et pas forcément dans la salle de conférence de l'institution couverte.

Parallèlement, il y a une dimension plus proche de la coulisse *goffmanienne*. Un *club* est un endroit où on bavarde, on se restaure, on fait une sieste si besoin est, et où les *desks* en attente d'un article ne sont pas sur le dos des reporters. Comme cela a pu être également observé dans des enquêtes consacrées aux policiers, le passage soudain de *scène* à *coulisse* est courant au cours d'une même journée³¹⁶. Ces changements peuvent survenir assez rapidement en fonction de l'heure de la journée, et s'observent au travers de la posture des individus et du sujet de leurs conversations. La simple visite d'un membre important de l'institution couverte peut suffire à faire passer le lieu de *coulisse* en *scène*. Comme on va le voir plus loin, cette zone ambivalente est caractéristique du type de relations entretenues entre les reporters et les sources qui se côtoient dans ce lieu.

1) *Typologie des clubs*

Les espaces dédiés au travail des reporters chargés de couvrir une institution est présente dans la plupart des pays. Les journalistes français couvrant le palais de l'Élysée ou la Maison-Blanche disposent bien sûr d'un lieu qui leur est dédié. À l'Assemblée nationale, les reporters disposent de leur propre tribune dans l'hémicycle. La salle des Quatre colonnes est aussi un lieu d'interaction entre journalistes et députés, dans une certaine mesure elle peut s'apparenter aux *clubs de presse*. On peut également citer comme exemple le cas des journalistes accrédités à l'Hôtel de ville de Paris, ils forment une association indépendante tout à fait similaire aux clubs de presse japonais³¹⁷.

³¹⁵ Erving Goffman, *La mise en scène de la vie quotidienne. 1, La présentation de soi*, traduit par Alain Accardo, Paris, France, les Éditions de Minuit, 1983.

³¹⁶ Geneviève Pruvost, « Le hors-travail au travail dans la police et l'intérim », *Communications*, 2011, n° 89, p. 159-192.

³¹⁷ Florence Haegel, « Des journalistes « pris » dans leur source. Les accrédités à l'Hôtel de Ville de Paris », *Politix*, 1992, vol. 5, n° 19, p. 102-119.

Néanmoins, une première grande particularité du système des *clubs* japonais réside dans leur systématisation à l'ensemble du territoire, y compris à une échelle locale, sans se limiter aux grandes institutions de la capitale telles que la résidence du Premier ministre ou le ministère des Affaires étrangères. Ces *clubs de presse* sont d'une grande diversité, en matière de taille et d'importance. Une première différence concerne la fréquence des présences des reporters. Dans les *clubs* les plus importants, les reporters détachés par leur rédaction sont présents 24 heures sur 24 dans les locaux (la notion utilisée pour désigner ces entreprises est *jōchūsha* – 常駐社).

Les *clubs* de moindre importance, tels que les *clubs* des mairies des villes moyennes ou ceux des petits commissariats, ne sont pas occupés en permanence par des reporters. Dans ce cas, ces derniers y font des passages plus ou moins réguliers en fonction de leurs investigations du moment. L'importance d'un *club* est proportionnelle au poids accordé à la source qu'il couvre. Les *clubs* des grands ministères (*shōchō* – 省庁), du Département de la Police Métropolitaine de Tokyo (*keishichō*), de grandes entreprises comme Toyota se situent tout en haut de la hiérarchie et nécessitent, du point de vue des entreprises, une couverture constante.

Cette couverture constante a un poids non négligeable en matière de ressources humaines. Plus un quotidien est puissant, plus il sera en mesure de placer un nombre important de ses reporters au sein d'un seul *club*. À titre d'exemple, au moment de notre terrain, le service *société* de l'*Asahi Shimbun* dispose de neuf reporters chargés de couvrir exclusivement le *club* de la Cour de justice de Tokyo (*shihō kurabu* – 司法クラブ). Le service *politique* du même quotidien dispose de quatorze reporters couvrant en exclusivité le cabinet du Premier ministre³¹⁸.

En revanche, les quotidiens ne disposant pas de tels effectifs auront tendance à limiter les affectations en fonction de leur politique éditoriale. Dans le cas de la presse locale, les journaux affectent une part de leurs reporters dans la couverture des institutions locales. Seuls les quotidiens régionaux les plus puissants ont les moyens de disposer de reporters couvrant en permanence les grands *clubs* de la capitale. Hormis les *clubs* des grandes institutions du pays, les *clubs* des administrations et de la police locale jouent également un rôle clé dans ce système. Ici aussi, seuls les journaux les plus puissants sont en mesure d'affecter des reporters dans chaque préfecture sur l'ensemble du pays.

On trouve des règlements plus ou moins formels en fonction de l'importance et de la taille d'un *club* mais les plus petits n'en disposent pas forcément. L'affiliation nécessite de payer une

³¹⁸ C'était le cas pendant notre enquête de terrain jusqu'en 2016.

cotisation dont il n'est pas facile de connaître le montant et qui dépend grandement du type de *club*. Dans le *club* de la mairie de Kobe, la cotisation s'élevait en 2013 à 500 yens par mois, soit environ quatre euros par entreprise. Cette petite somme était principalement utilisée pour réapprovisionner le réfrigérateur en boissons pour les membres.

Une entreprise est chargée de jouer le rôle de porte-parole avec l'institution couverte (*kanjisha* – 幹事社). Ce roulement peut avoir lieu tous les mois ou tous les deux mois en fonction des *clubs*. Elle change par un système de roulement (*tōbansei* – 当番制). Si un gros événement tel qu'un tremblement de terre ou un accident d'importance survient, les reporters de cette entreprise ont pour obligation d'avertir les autres de ce qui se passe. Lors du déplacement du représentant d'une institution (maires, préfets, ministres ou chefs d'entreprise) cette entreprise de presse est également chargée de jouer le rôle de relais avec les autres reporters du pool. Le rôle de l'entreprise porte-parole peut également être de transmettre les requêtes de l'ensemble des entreprises du *club* lorsqu'une administration ne collabore pas aux demandes d'accès aux informations³¹⁹.

L'enquête de terrain m'a donné l'occasion de visiter différents types de *clubs de presse*. J'ai pu découvrir les trois *clubs* présents dans la ville de Kobe : le *club* de la mairie (*shisei kurabu* – 市政クラブ), de la préfecture de Hyōgo (*kensei kurabu* – 県政クラブ) et du commissariat central du département (*kenkei kurabu* – 県警クラブ). Je suis également allé dans le *club* de la mairie d'Akashi, une ville de moindre dimension sur le plan administratif. Le seul *club* d'importance nationale que j'ai eu l'occasion de voir est celui du Ministère de l'Éducation et de la Recherche de Tokyo (*monbukagakushō kishakai* – 文部科学省記者会). J'ai également visité le *club* de la préfecture de police de Morioka dont la description a été donnée plus haut.

2) La division du travail des reporters dans un club

³¹⁹ Quant à savoir qui détient le pouvoir d'organisation dans les *clubs*, les choses ne sont pas forcément aussi claires. Lors d'une observation dans le *club* d'un commissariat régional, une demande d'autorisation de prise de photographie de notre part a suscité une réaction particulière. Si la prise de clichés n'a que rarement posé un problème dans d'autres *clubs*, les photos à l'intérieur d'un commissariat étaient plus délicates. Le policier et le reporter qui nous accompagnaient pour la visite étaient d'accord sur le fait que les clichés étaient interdits, sans savoir d'où émanait cette interdiction ni même si elle relevait de la réglementation du commissariat ou de celle du *club*.

L'organisation du travail des reporters dans un *club* dépend évidemment du type de *club* et de l'importance qu'il occupe dans la hiérarchie de l'information. Elle dépend aussi de la taille du journal et du nombre de reporters qui y sont rattachés. Pour les petits *clubs* où une présence permanente n'est pas nécessaire, le reporter chargé de couvrir le lieu n'y fait que des passages ponctuels, et les interactions avec les sources y sont limitées. Dans ce cas, il est plus courant que les reporters reviennent au bureau local de leur journal ou dans leur rédaction, afin de rédiger leurs papiers au côté de l'équipe, en particulier du *desk*.

Pour les *clubs* dont l'importance stratégique est plus grande, l'organisation du travail se fait par équipe. Prenons l'exemple du *club* de presse du Département de la Police Métropolitaine de Tokyo (*keishichō*). Le cas décrit est celui de l'organisation du travail des reporters travaillant pour un quotidien national, le *Mainichi Shimbun* :

« Pour la préfecture de police de Tokyo, il y a dix reporters qui sont envoyés par la rédaction. Le responsable, c'est le capitaine d'équipe, le "cap". C'est lui qui dirige les investigations internes au club. En dessous de lui, il y a le sub-cap. Et en dessous, il y a les reporters qui couvrent chaque département à l'intérieur de la préfecture de police. Il y a trois reporters qui couvrent la première section, celles des homicides (ikka tantō – 一課担当). Il y en a également deux qui couvrent la deuxième section, celles des affaires liées à la pègre (nika tantō – 二課担当). Je suis passé par là au cours de ma carrière. Il y a ensuite un reporter qui couvre la section "sécurité" et les affaires de terrorisme, un autre pour la "circulation et le transport" et un autre pour les affaires de drogues. Cela fait dix en tout ».
- Entretien du 12 décembre 2014 avec un desk travaillant pour le Mainichi Shimbun au service société. Il a commencé sa carrière en 1991 -

Les reporters chargés de couvrir les grands *clubs* ont une organisation qui s'apparente à une mini rédaction. Les reporters couvrant chaque section de la préfecture de police font un travail essentiellement basé sur la récupération d'informations. Le *sub-cap* (*sabbu-kyappu* – サブキャップ) est ensuite chargé de faire le travail de rassemblement des données et de rédaction des articles. C'est aussi lui qui est chargé de diriger l'équipe, de répartir les tâches et de choisir les thèmes à couvrir. Le *capitaine* de l'équipe a le rôle de superviseur et de représentant de son journal auprès de la préfecture de police. On peut être surpris par le nombre important de reporters uniquement chargés de couvrir cette institution. Il ne faut pas oublier que les rédactions des quotidiens locaux sont généralement composées de plusieurs centaines de

reporters (voir chapitre 1). Cette importance des effectifs est également représentative d'une division du travail de productions éditoriales particulièrement développée dissociant fortement les tâches de recherche des informations, de rédaction puis d'édition (voir notamment le développement consacré aux *desks* dans le chapitre 2).

Si tous les *clubs* n'ont pas une organisation aussi poussée, la couverture des institutions jugées importantes, que cela soit en région ou dans la capitale, est un travail avant tout collectif et indépendant des rédactions internes dans leur organisation au quotidien. Du point de vue des reporters de terrain, les connexions avec la rédaction centrale des sièges sont faibles. Le chef d'équipe, le *cap*, est officiellement chargé de faire la liaison. On observe souvent une division entre un chef d'équipe qui coordonne et des reporters qui font le travail de récupération et d'investigation. La couverture des *clubs* nécessitant une présence permanente des reporters, elle s'opère donc sur une logique de travail fondamentalement collective et hiérarchisée. Dans les quotidiens les plus importants, le travail d'investigation et de rédaction est très souvent divisé entre plusieurs personnes et soumis à une vérification des supérieurs avant même d'être envoyé à un *desk* dans une rédaction³²⁰.

3) *Au quotidien*

Au premier abord, une observation ethnographique dans un *club* ne constitue pas un exercice des plus passionnants. On est loin de l'effervescence qui peut être ressentie dans une rédaction lorsqu'est préparée l'édition du matin. Les *rushs* arrivent, mais un reporter disposant d'une information exclusive fera tout pour donner l'impression que rien ne se passe afin de ne pas alerter ses concurrents. Le calme qui peut y régner est pourtant trompeur. Pour les *clubs* importants où les reporters sont présents en permanence, une journée de travail correspond à une journée de présence dans la salle de presse, sans véritable passage à la rédaction.

Les institutions telles que les mairies, les préfectures gouvernementales ou les commissariats produisent un nombre important de rapports et de littératures grises qui y sont normalement transmis aux reporters des *clubs* à un rythme régulier. Pour les administrations les plus importantes, il peut s'agir de plusieurs centaines de pages de rapports en une journée.

« Vous voyez cette pile de document ? (L'enquêteur me montre une pile de dossiers imprimés). Ce sont des communiqués de presse et des rapports. On

³²⁰ Nous reviendrons plus loin sur les conséquences de cette logique de travail collective lorsque l'on s'intéressera au thème de l'anonymat et de la signature.

nous en apporte régulièrement, dès que la mairie prépare un projet, organise un événement, fait une étude sur quelque chose... Chaque département de la mairie publie ses propres documents. On peut avoir plusieurs centaines de pages à potasser comme ça. Ici, on les reçoit tous les jours à 14 heures. Autant vous dire qu'on n'a pas toujours le temps de tout regarder. Moi, je regarde les thèmes qui m'intéressent ou les sujets qui m'interpellent un peu. Le but, c'est bien sûr de trouver des choses qui ont un intérêt à être publiées. Quand on a l'impression que quelque chose est bizarre, ou que l'on veut en savoir plus, on passe un coup de fil au département en question pour voir si quelqu'un est disponible pour en parler. Très honnêtement, je pense qu'il y a un peu une volonté de nous noyer sous la paperasse aussi. S'il y a autant de documents, il y a aussi des chances que l'on passe à côté d'un truc qui pourrait déranger la mairie ».

- Entretien réalisé le 11 septembre 2012 avec un reporter travaillant pour un quotidien national depuis 1993. Au moment de l'entretien, il couvre le club de la mairie de Kobe depuis six mois -

La lecture de documents administratifs et de rapports constitue une part importante du travail. L'objectif est de repérer les annonces qui méritent d'être publiées. Au cas où quelque chose susciterait l'intérêt d'un des reporters, ce dernier est d'abord chargé d'en avertir son *desk* de rattachement où son chef d'équipe pour les clubs importants. Le but est alors de convaincre son supérieur de l'intérêt potentiel d'une nouvelle pour les lecteurs. Dans le cas de l'enquête citée ci-dessus, l'enjeu est d'arriver à digérer et trier la multitude d'informations qui sont mises à sa disposition, et de l'autre côté, d'arriver à convaincre son supérieur de la pertinence du choix de se focaliser sur une nouvelle particulière. Pour les reporters rattachés en permanence à un club et n'ayant que peu d'occasions de mener des investigations à l'extérieur, l'essentiel du travail est de trouver quelque chose à l'intérieur de l'institution qu'ils couvrent.

Outre l'analyse et la lecture de rapports, les institutions couvertes génèrent un nombre important d'annonces sous forme de conférences de presse à destination des membres du club. Les conférences de presse peuvent se dérouler dans des lieux dédiés ou directement dans la salle de presse interne lorsqu'elles sont plus informelles. Pendant les conférences de presse que nous avons pu d'observer, les temps consacrés aux questions étaient généralement courts (10 minutes pour une conférence de 30 minutes). Mais en réalité, les reporters étaient autorisés à continuer de poser des questions à la personne chargée de l'annonce en la suivant dans le couloir.

4) Les relations entre reporters : collègues et rivaux

La proximité géographique entre les reporters est forte. Dans un premier temps, on pourrait qualifier les relations entre reporters d'entente cordiale. L'un des tous premiers objectifs, est quand même de se rassembler afin d'être en mesure de faire front face à l'institution couverte lorsque l'actualité l'exige. Les reporters sont donc disposés à collaborer les uns avec les autres pour les informations les plus courantes : l'heure à laquelle est organisée une conférence ou le contenu des dernières annonces. La solidarité professionnelle est présente lorsque pour une raison ou une autre, un reporter n'a pu assister à une conférence de presse et que les autres membres du *club* partagent avec lui leurs mémos afin qu'ils disposent des mêmes informations.

Néanmoins, solidarité et rivalité peuvent être envisagées comme les deux faces d'une même médaille. Lorsqu'on est dans un *club*, on surveille les autres autant qu'on est surveillé. La moindre annonce de la police par l'intermédiaire des haut-parleurs fait tendre l'oreille de tous les membres. Il faut être capable de donner l'impression que l'on travaille sur quelque chose, alors qu'on est surtout concentré sur la conversation téléphonique d'un reporter travaillant pour un journal rival. Le plus insignifiant coup de téléphone passé peut être une indication sur l'enquête qui est en train d'être menée à côté. S'ils peuvent faire front commun pour obtenir des informations de la part de l'institution qu'ils couvrent, les reporters qui y travaillent ensemble n'en sont pas moins tous rivaux dans la course au *scoop* (en japonais *tokudane* – 特ダネ).

Les enjeux ne sont pas les mêmes en fonction du type de *clubs* et du type de médias. Les journaux régionaux ne sont pas astreints aux mêmes objectifs de publications exclusives lors de leur couverture des affaires nationales. En revanche, les journaux locaux en position de domination dans une région se doivent de devancer les quotidiens nationaux pour qui les nouvelles régionales ne constituent pas les mêmes types d'enjeux. De même, pour la presse nationale, la compétition est particulièrement exacerbée lors de la couverture des grandes institutions de la capitale et moins forte pour la couverture des nouvelles locales. Au niveau individuel, la couverture d'une localité pour un reporter de la presse nationale est tout de même un objectif important dans la compétition entre les entreprises pour la chasse aux scoops.

La spécificité de l'organisation du *club de presse* de la préfecture de police de Hyōgo, dans la ville de Kobe est éclairante.

Hormis le lieu de détente composé des traditionnels attributs que sont la table basse recouverte de journaux et les sofas qui l'entourent, ce club n'est qu'un long couloir. Sur toute sa partie gauche se trouvent de petites portes donnant

accès à des box (il serait exagéré de parler de bureaux ou de pièces indépendantes). Chaque entreprise affiliée au club dispose de son box. Sont donc sur place les grands quotidiens nationaux, la presse locale ainsi que la chaîne de télévision NHK³²¹. L'intérieur des box, qui ne doit pas dépasser les cinq à six mètres carrés, est composé de deux postes de travail et du matériel nécessaire aux journalistes. L'ensemble des portes fermées indique que les reporters sont au travail. Ces portes ont pour particularité d'avoir une ouverture sur l'extérieur et permettent ainsi aux reporters présents d'entendre les annonces de la police sur le moindre événement (incendie, accident de la route etc.) Au moment où le reporter qui me fait visiter le club me montre l'intérieur du box de son entreprise, deux reporters sont au travail. L'un d'eux est au téléphone avec le desk de la rédaction afin de lui expliquer le contenu de l'article qu'il prépare. Je remarque qu'à côté de lui est allumé un poste de musique dont le volume est suffisamment fort pour gêner le reporter au téléphone. Lorsque j'en fais la remarque à mon guide, celui-ci m'explique qu'il s'agit en fait d'une parade dans l'objectif d'être sûr qu'un concurrent ne peut pas entendre leur conversation au téléphone. Les box sont donc ouverts sur l'extérieur afin d'y entendre les annonces de la police, et dans le même temps, les reporters sont obligés de créer artificiellement du bruit afin de pouvoir discuter avec leur hiérarchie sans être entendus par la concurrence.

- Carnet de terrain du 11 septembre 2012 -

Le caractère presque comique de la scène peut surprendre. Les reporters observés mettent presque autant d'ardeur à récupérer des informations qu'à essayer de se protéger de leurs rivaux. Cette scène est pourtant tout à fait révélatrice de l'ambiance de travail dans un club. Elle nous donne une indication du niveau élevé de compétition et de l'importance qu'il y a pour chaque journal à garder la priorité sur une information.

C. Fonction latente des clubs : la distribution organisationnelle des sources

1) Qui peut y avoir accès ?

La question de l'accès au club est un élément central pour comprendre le rôle que ces institutions jouent dans la logique organisationnelle du journalisme de presse au Japon. En effet, leur accès se restreint aux reporters salariés des entreprises affiliées à la NSK. À l'inverse, l'accès à toute personne n'étant pas salariée d'une entreprise de presse est extrêmement limité,

³²¹ Les chaînes de télévision disposent d'un autre espace qui leur est dédié.

avec des niveaux de fermeture plus ou moins élevés en fonction des *clubs*. Néanmoins, toutes les entreprises de presse ne bénéficient pas de cette prérogative. Seules les entreprises rattachées à l'Association des éditeurs de presse japonais peuvent accéder aux *clubs*³²². Les journaux rattachés à des partis politiques comme le quotidien communiste *Akahata*, ou à d'autres associations industrielles comme l'Association japonaise de la presse magazine (*Nihon zasshi kyōkai* – 日本雑誌協会) n'y ont de fait pas accès. Dans sa thèse de doctorat portant sur les journalistes chargés de couvrir la Commission européenne, Gilles Bastin décrit un système d'accréditation des reporters très similaire aux *clubs japonais*. Afin d'entrer dans les salles de presse de la Commission à Bruxelles, les reporters doivent fournir une lettre de leur employeur ainsi que leur carte professionnelle, s'ils viennent d'un pays qui dispose de ce genre de dispositif. Les reporters de la presse magazine en sont également exclus³²³. Encore une fois, la spécificité des *clubs japonais* réside moins dans l'attribution des accréditations que dans la systématisation de leur présence à l'échelle nationale et dans des institutions bien moins prestigieuses que la Commission européenne ou la Maison-Blanche.

La liste des exclus est donc importante. Dans la majorité des cas, les reporters de la presse magazine, les reporters des nouveaux médias en ligne, les correspondants étrangers, les freelances (qui écrivent principalement pour la presse magazine ou des médias en ligne) ne peuvent pas y avoir accès. Des ouvertures sont tout de même envisageables au cas par cas. Après une demande officielle, une entreprise non-affiliée, ou un reporter freelance, peut participer à une conférence de presse, mais il n'aura pas la possibilité de poser des questions, ou il ne pourra le faire qu'après que les reporters des entreprises affiliés aient posé leurs questions. De plus, les acceptations ne sont jamais définitives et nécessitent des démarches longues pouvant déboucher sur des refus sans réel motif.

La forte restriction de l'admission dans les *clubs* a des conséquences en matière d'accès à la matière première de la production journalistique. Si rien n'empêche un reporter indépendant de faire ses investigations dans le domaine de son choix, l'impossibilité de parvenir aux « sources officielles » limite grandement le type d'informations qui peut être produit. Le contenu d'un journal comporte une majorité d'informations émanant des sources officielles³²⁴. Les reportages qui sont à l'initiative totale des reporters, en raison de leurs coûts et du besoin en

³²² Takeda Tōru (武田徹), Fujita Mafumi (藤田真文) et Yamada Kenda (山田健太) (eds), *Gendai jārizarumu jiten*, op. cit. p. 45.

³²³ G. Bastin, *Les professionnels de l'information européenne à Bruxelles*, op. cit. p. 62-67.

³²⁴ Herbert Julius Gans, *Deciding what's news: a study of "CBS Evening News", "NBC Nightly News", "Newsweek", and "Time"*, Northwestern university press, 2004, vol. 1/. 2005.

temps de production qu'ils nécessitent, ne représentent jamais la majorité des articles publiés. C'est par cette ouverture réservée de l'accès aux principales d'entre elles, aux sources officielles, assurément pas à l'ensemble des sources, que l'on peut parler de clôture du marché professionnel.

2) *Les conséquences du monopole sur l'accès à la matière première*

Ce monopole sur l'accès aux sources officielles a des conséquences sur la division du travail du monde médiatique. Il oblige notamment les reporters freelances et de la presse magazine à mettre l'accent sur la production d'informations basées sur la divulgation de scandales ou de malversations sans passer par la légitimité des *clubs*³²⁵.

Cette situation donne lieu à deux effets. Tout d'abord, l'impossibilité, pour les pigistes et les reporters de la presse magazine d'avoir un accès reconnu aux sources, vient régulièrement nourrir les critiques sur la véracité des articles qu'ils publient³²⁶. L'attribution des sources officielles par l'accès aux *clubs* a également des effets sur la division du travail au sein d'une même rédaction. Si on prend le cas des grands *clubs* du monde politique tels que le *club* de la Diète, on peut même le considérer comme une forme de monopole des reporters qui sont rattachés aux services *politique* des journaux et aux chaînes de télévision. S'il n'est pas interdit à un reporter du service *société* d'accéder à ce *club*, il lui sera nécessaire de procéder à une demande par l'intermédiaire de son *desk* qui fera lui-même une demande à la hiérarchie. Sa présence sur le long terme n'ira pas de soi également.

Chaque grand service dispose ainsi d'une forme de chasse gardée des *clubs* qu'il est chargé de couvrir en priorité. Les services *politiques* couvrent le cabinet du Premier ministre, les partis politiques, la Diète et la plupart des grands ministères. Les services *économie* couvriront en priorité la Bourse, le ministère des Finances et celui de l'Économie, mais aussi le cabinet du Premier ministre. Le service *société* couvrira le ministère des Transports, la Maison impériale ou le ministère de l'Éducation. Certains *clubs* sont couverts par l'ensemble des grands services. C'est notamment le cas du ministère de la Santé et du Travail.

³²⁵ On peut y voir l'une des explications de la capacité de certains magazines, tels que les hebdomadaires *shūkan Bunshun* ou *Shūkan Shinchō*, à publier des articles sur le monde politique dont le retentissement est parfois bien plus fort que les grands quotidiens.

³²⁶ Remarquons que cela n'empêche pas la presse magazine d'être régulièrement à l'origine de la divulgation de nombreux scandales en lien avec les mondes politique et économique.

Par l'intermédiaire du système des *clubs* de presse, les entreprises de presse s'assurent la maîtrise d'une zone de travail qui n'est pas accessible aux reporters ne disposant pas d'une affiliation. Leur présence en grand nombre dans la plupart des institutions publiques et privées renforce le monopole dont disposent les reporters salariés d'entreprises de presse qui disposent du privilège en matière d'accès. En reprenant la terminologie d'Andrew Abbott, on peut parler d'une forme de juridiction sur les informations institutionnelles dans le sens où se sont les reporters salariés qui disposent du monopole de légitimité sur la couverture des sources institutionnelles³²⁷. De même, sans qu'interviennent d'autres éléments tels qu'un diplôme, un cursus ou une ancienneté, le statut de reporter salarié d'une entreprise joue le rôle de modalité de clôture de l'accès aux sources³²⁸. Cette situation met encore en évidence le poids joué par les entreprises. Le *mandat*, pour reprendre le terme de Hughes, appartient de manière formelle à l'entreprise de presse et pas au reporter.

II. Les clubs dans la carrière d'un reporter

Cette deuxième partie traite des relations entre le système de clubs de presse et la *logique organisationnelle* des carrières. En raison de carrières marquées par une mobilité forte, le maintien d'un réseau de sources est une difficulté. Le rattachement aux *clubs* peut être vu comme une forme d'accès « clé en main » aux sources institutionnelles, accès qui résout dans une certaine mesure le problème posé par l'entretien du réseau. D'un autre côté, le fait que l'accès à un *club* dépende de décisions hiérarchiques plus que de la volonté des reporters contribue à limiter l'autonomie de ces derniers sur leurs possibilités d'investigation.

A. *Le reporter salarié, représentant de son entreprise*

1) *Affectations et rotations*

Nous avons vu que l'accès à la matière première est lié *au statut de salarié du reporter* dans une organisation reconnue. Dans chaque *club*, on a donc un représentant de chacune des grandes organisations médiatiques du pays. Cette position de représentant est observable lors des conférences de presse. Lors de mes observations dans le *club* de la préfecture départementale de Hyōgo, j'ai fait le constat que certaines des sources appartenant à l'organisation couverte ne

³²⁷ A.D. Abbott, *The system of professions*, op. cit.

³²⁸ D. Ruellan, « Groupe professionnel et marché de travail du journalisme », art cit. p. 146.

connaissaient pas nominalement les reporters rattachés au *club* chargé de les couvrir. Ainsi, lors de la séance de questions en deuxième partie d'une conférence de presse portant sur les conséquences sanitaires de l'épidémie de grippe aviaire en Chine, le représentant de la préfecture appelait systématiquement les reporters par le nom de leur journal. Un reporter de l'*Asahi Shimbun*, posant une question sur les mesures prises par les autorités du département en matière de contrôle des navires en provenance de Chine, se voyait systématiquement appelé *Asahi-san* (monsieur *Asahi*) par le responsable des affaires sanitaires³²⁹. Appeler par le nom de son entreprise un salarié n'est pas quelque chose de particulier au monde de la presse et peut être observé dans de nombreuses interactions de la vie quotidienne. Mais selon nous, cette pratique n'est pas qu'une anecdote. Elle révèle une autre particularité de la place que joue la couverture des *clubs* dans la carrière des reporters.

On en arrive à ce que l'on considère comme la deuxième grande spécificité des *clubs de presse* japonais en comparaison d'institutions étrangères similaires. La reconnaissance et l'acceptation de la couverture de la part de l'institution se fait, non pas sur la base du capital de confiance que peut accumuler un reporter au cours de sa carrière, mais sur la base de l'intégrité de son entreprise. Cette intégrité est elle-même garantie par le rattachement de l'entreprise à la principale organisation représentant l'ensemble de l'industrie. Concernant la carrière des reporters, l'affectation à un *club* est à envisager de la même manière que les affectations à des bureaux locaux ou à des services internes aux rédactions, au même titre que ce que nous avons expliqué lors de notre description du marché interne. Elle répond au besoin de l'organisation à un moment donné et se réalise de manière formelle lors des rotations annuelles du personnel dans l'ensemble des services de l'organisation. Pourvoir un *club* en reporters constitue un enjeu pour les rédactions, et la capacité à disposer d'un nombre important de reporters dans un *club* est également une façon pour une entreprise de faire étalage de sa puissance. Seuls les journaux les plus puissants sont capables d'envoyer des reporters dans tous les clubs et d'aligner des équipes dépassant la dizaine de reporters dans l'objectif de ne couvrir qu'une seule institution. L'affectation à un *club* joue donc une place bien particulière dans la carrière de beaucoup de reporters.

2) *Un lieu où on apprend le métier*

³²⁹ Carnet de terrain du 30 avril 2013.

Du point de vue des reporters salariés, une carrière est ponctuée de passages plus ou moins réguliers à la couverture d'une institution par le rattachement à un *club*. Une grande majorité y passe notamment le début de sa carrière lors de son apprentissage du métier en région. Alors que ces derniers sont généralement un ou deux à être affectés à un bureau régional, les *clubs* sont pour certains un lieu de socialisation.

« Lorsqu'on est dans un bureau en région, on n'est jamais beaucoup à avoir commencé en même temps. Surtout en début de carrière. Les gens qui sont autour de nous au début, ce sont des supérieurs, à qui il faut montrer qu'on est capables de faire le boulot. Ça n'empêche pas de bien pouvoir s'entendre avec eux, mais comment dire... on ne peut pas toujours discuter de tout. Dans les clubs de presse en région, il y a toujours des jeunes qui viennent de commencer leur carrière dans d'autres journaux, ou à la NHK. Ce sont des rivaux, mais ils connaissent aussi les mêmes épreuves, les mêmes difficultés à apprendre le travail. C'est souvent avec les reporters en première ou en deuxième année du club que l'on couvre nos premières affaires, que l'on va boire des verres et que l'on partage de bons moments ».

- Carnet de terrain du 22 août 2017 -

L'organisation hiérarchisée des marchés internes en fonction de l'année d'entrée dans l'entreprise peut donner lieu à une forme d'isolement pour les plus jeunes envoyés directement en région. C'est plutôt lors de leurs couvertures des *clubs de presse* de commissariats et d'administrations locales que les jeunes reporters vont partager leurs expériences avec ceux qui ont commencé la même année. Ces rencontres peuvent se répercuter sur toute une carrière, et l'éloignement de la hiérarchie est parfois vécue comme un espace de liberté.

Plusieurs enquêtés travaillant pour la presse nationale nous ont également signalé le rôle que pouvaient jouer les reporters plus expérimentés durant leur formation. Lors de leur premier passage de la couverture d'un *club*, des journalistes aguerris peuvent jouer le rôle d'aînés bienveillants sans pour autant être des supérieurs, les jeunes recrues se doivent de leur prouver leurs compétences. La compétition pour l'obtention d'une information supplémentaire dans un *club* n'est pas celle du marché interne où il est nécessaire de se faire repérer par des gens haut placés dans une des rédactions basées dans les grands sièges de Tokyo ou d'Osaka.

« Les aînés (senpai) des journaux locaux peuvent être d'une aide précieuse quand on commence. On arrive dans une région dont on ne connaît rien. Les reporters de la presse locale sont souvent des gens du coin. Ils couvrent la même zone pendant des années et disposent donc de sources auxquelles un

tout jeune reporter n'a évidemment pas accès. Certains d'entre eux filent parfois des coups de pouce aux novices. Lorsque j'ai commencé ma carrière à Fukui, j'ai moi-même reçu de l'aide grâce aux précieux conseils des collègues de la presse locale sur les personnes à qui je pourrais poser des questions sur mes enquêtes. C'était nécessaire car je venais d'arriver dans une région que je ne connaissais absolument pas ».

- Entretien du 11 septembre 2012 avec un reporter de la presse nationale rattaché au club de la mairie de Kobe -

La fonction socialisatrice des clubs régionaux est également à prendre en compte du point de vue de la formation. On a vu dans le chapitre précédent que certains reporters tels que les capitaines d'équipe ou les desks avaient une fonction d'enseignant dans les rédactions. D'une manière encore plus informelle, les reporters présents dans les clubs peuvent avoir un rôle similaire dans la première partie de carrière des jeunes. On comprend ainsi que la *logique organisationnelle*, tout en continuant d'être dominante, n'empêche pas totalement la socialisation de métier (nous reviendrons sur ce thème dans le chapitre suivant).

3) Les clubs en tant que réseau de source « clé en main »

L'accès à un type de sources officielles relève donc avant tout de décisions d'affectation émanant des rédactions.

« C'est quelque chose qu'on nous fait comprendre dès le début. Je me rappelle très bien de ce qu'on m'a dit quand je suis arrivée à Kyōdō : "Ne te méprends pas, c'est parce que tu travailles à l'agence que tu as le droit d'être là où tu te trouves". C'est grâce à l'entreprise que l'on obtient l'accès aux lieux importants, et donc les moyens de faire notre travail de reporter. Le nom peut être différent, mais on a tous la même carte de visite. C'est comme ça que les choses fonctionnent ».

- Entretien réalisé le 2 novembre 2014 avec une reporter travaillant pour le service culture de l'agence de presse Kyōdō Tsūshin -

L'obtention des sources par le biais de l'entreprise est rapidement intégrée par les reporters qui sont conscients que leur accès à une source dépend dans une large mesure d'une décision de leur hiérarchie. La référence à la carte de visite et au caractère interchangeable des noms qui y figurent sont représentatifs de cette logique. En affectant un reporter à un club, une entreprise lui délègue donc l'accès privilégié à un certain type de sources.

La distribution organisationnelle des sources est une forme de réponse aux effets du modèle organisationnel de rotation des postes vu dans l'analyse du marché interne. À chaque nouvelle affectation à un *club*, l'entreprise met à disposition un nouvel accès à un certain type de sources qui confère au reporter une forme de réseau « clé en main » immédiatement exploitable.

Pour les reporters de la presse nationale dont on aura noté l'importance de la mobilité géographique au cours d'une carrière, ce système est d'une grande cohérence. En effet, la constitution d'un réseau de sources peut être perçue comme une forme de capital relationnel accumulé tout au long d'une carrière. Dans son ouvrage sur l'élite du journalisme en France, Rémy Rieffel rappelle à ce titre que de la richesse du carnet d'adresses d'un reporter dépend également du prestige de sa position³³⁰. Un réseau de sources demande donc à être entretenu et étoffé. La forte rotation du personnel des rédactions japonaises à laquelle sont soumis les reporters peut générer des difficultés sur ce point, notamment durant les premières années de carrière qui sont celles où les changements de services et de bureaux sont les plus élevés, et où le travail est le plus prenant.

Outre la mobilité des reporters, il faut également prendre en compte la rotation des sources au long de leur propre carrière.

« C'est vrai qu'on est sans arrêt transféré d'un bureau à l'autre. Ça n'est jamais possible de garder contact avec tout le monde. Mais on n'est pas les seuls concernés. Vous aurez la même chose dans les ministères, dans les tribunaux, dans les grandes entreprises. Il y a nos mouvements, et il y a ceux des sources. L'inconvénient, c'est qu'on peut parfois passer du temps à établir de bonnes relations avec des personnes qui finissent par changer de département au bout d'une ou deux années. Ça peut être un peu frustrant. Mais il y a aussi des avantages à ça. Par exemple, si j'arrive à établir des relations suffisamment bonnes avec un fonctionnaire et que celui-ci monte en grade, ça sera une connexion précieuse pour la suite dans mon travail. Il arrive aussi que des gens que l'on a rencontrés aux quatre coins du pays se retrouvent à Tokyo en même temps que nous quelques années après. Ça se produit assez souvent avec les fonctionnaires de police qui ne font pas leur carrière en local mais sont envoyés par l'Agence Nationale de Police³³¹. Mais dans tous les cas, le rythme des affectations fait qu'on n'est jamais en mesure de garder contact avec tout le monde ».

³³⁰ Rémy Rieffel, *L'Élite des journalistes : les hérauts de l'information*, Paris, France, Presses universitaires de France, 1984.

³³¹ L'Agence Nationale de Police (警察庁) est l'institution chargée de la formation et du contrôle de l'ensemble du corps policier au Japon.

- Entretien réalisé le 24 septembre 2013 avec un reporter travaillant en tant que desk du service société de l'agence Kyōdō -

La mobilité des reporters couplée à la mobilité de certaines sources peut complexifier la création de liens nécessaires au travail. Dans ce contexte où les cartes sont sans cesse rebattues par les mobilités des uns et des autres, le recours aux *clubs de presse* permet donc de garantir à tout reporter nouvellement accrédité un accès minimum aux institutions et à leurs principaux représentants, sans avoir à se livrer à un travail de reconstitution de réseaux. Le *club* joue en quelque sorte le rôle de point de connexion au niveau organisationnel, alors que les individus qui composent ces organisations sont sans cesse en mouvement dans leurs propres marchés internes.

B. Club et légitimité de carrière

Ce réseau de sources « clé en main » est vite limité et ne suffit pas à l'obtention d'informations exclusives. La capacité d'un reporter à se démarquer des annonces est un enjeu dans le cadre d'une carrière. À ce titre, le travail d'un reporter *en club* aura des conséquences sur la suite de son parcours.

« Si on attend toute la journée et qu'on se contente de lire les annonces, on ne peut pas se démarquer. C'est le minimum. Être capable de repérer ce qui vaut le coup d'être publié. Mais en gros, c'est ce que tout le monde fait. Si un reporter n'est pas capable de faire ça, il ferait mieux d'arrêter tout de suite. Ce qu'on attend de nous, c'est de faire mieux que ça. Le rattachement à un club, c'est le point de départ vers des relations plus fortes avec certaines sources pour espérer avoir des informations que les concurrents n'auront pas ».

- Entretien réalisé le 29 octobre 2013 avec une reporter de la presse nationale. Elle a commencé sa carrière en 1995 et a eu l'occasion de travailler dans plusieurs clubs en région et à la capitale -

Le rattachement à un *club* donne à un reporter une juridiction à couvrir. Gans rappelle que la question de la disponibilité des sources et des reporters l'un envers l'autre ne va pas de soi. À ce titre, on peut considérer que le *club* a une fonction d'amplification des opportunités³³². L'accès privilégié à une source est censé mettre le reporter dans les meilleures dispositions pour

³³² H.J. Gans, *Deciding what's news*, op. cit. p. 80.

repérer une information potentiellement exploitable et une porte vers un article potentiel. Plus que les distributions de rapports et de communiqués de presse ou l'accès aux conférences de presse, c'est la situation d'immersion découlant du temps passé dans l'institution qui compte et qui permet de faire la différence avec la concurrence.

Encadré 4 : Un bonjour sur le pas de la porte

Monsieur Kariya, un reporter rencontré par l'intermédiaire du chef de l'antenne locale de l'Asahi Shimbun, nous fait visiter le club de presse de la mairie d'Akashi dont il est le correspondant local pour son quotidien. Il a commencé sa carrière au début des années 1980 et fait donc partie des vétérans de son journal. Le club de petite taille n'est pas occupé en permanence par monsieur Kariya qui doit à lui seul couvrir une ville de presque 300 000 habitants. Après m'avoir présenté aux fonctionnaires locaux (il tient à me présenter aux fonctionnaires du département communication de la ville car ils viennent pour la première fois d'affecter une personne d'origine étrangère qui parle anglais), il me fait faire le tour de la salle de presse dans laquelle il n'y a que trois reporters présents. "C'est un tout petit club ici. Je n'y viens que de temps en temps car de mon point de vue, on n'y apprend presque rien. D'ailleurs, presque tout le monde y a accès, même les reporters indépendants qui le souhaitent". Après nous être assis un moment dans la salle et avoir discuté avec un autre reporter, nous nous apprêtons à quitter la mairie et repassons devant le département communication de la mairie. Au moment où nous passons le pas de la porte, un employé de la mairie croise notre chemin en entrant dans le bâtiment. La manière dont il salue monsieur Kariya ne laisse aucun doute sur le fait qu'ils se connaissent. Monsieur Kariya s'arrête pour converser un peu avec l'employé et me demande de l'attendre sur le parking en me précisant qu'il n'en a que pour quelques minutes.

Il revient vers moi au bout de quelques instants. « L'homme que l'on vient de croiser travaille au département communication. On se connaît plutôt bien et il vient de me donner un tuyau intéressant." Je lui demande tout de suite s'ils auraient pu avoir la même conversation dans la salle de presse. "Peut-être, ça n'est pas impossible, mais en général, les employés ne sont pas très à l'aise là-bas. Quand ils viennent, c'est plutôt parce qu'ils n'ont rien de spécial à faire dans leur bureau ».

- Carnet de terrain, le 8 mai 2013 -

La scène que nous venons de décrire nous éclaire sur le mécanisme d'utilisation d'un club pratiqué par de nombreux reporters. Dans un premier temps, l'enquête affirme que le fait de passer du temps dans le club n'a que peu d'intérêt à ses yeux. Peu après, l'interaction avec un employé de la mairie vient confirmer le fait qu'une information potentiellement importante du point de vue du reporter est obtenue alors qu'il s'apprête à quitter le lieu. Le commentaire de fin est important. C'est précisément grâce aux interactions répétées avec des employés venant de temps en temps bavarder au sein du club que se tissent les liens de confiance, ils sont

nécessaires à l'obtention d'informations exclusives dont ne disposeront pas forcément les reporters concurrents. Dans le cas des administrations dans lesquelles les fonctionnaires ont un devoir de réserve, les informations les plus sensibles ne sont que rarement transmises dans le *club*. Les rencontres auront lieu à l'extérieur ou dans des lieux neutres à l'abri des regards et des oreilles. C'est à ce titre que l'on peut parler des *clubs* comme des amplificateurs d'opportunités. De plus, un accès à un *club* est particulièrement propice à l'utilisation du « *off the record* ». Cette pratique, difficilement formalisable, mais pourtant essentielle au travail journalistique, consiste à recueillir des informations « *par des conversations ne rentrant pas dans le cadre officiel de l'interview* »³³³. Les informations recueillies en *off* ne sont pas destinées à être diffusées directement, mais plutôt à venir guider ou être confirmées par d'autres. Elles ne sont pas enregistrées et peuvent se faire au détour d'un couloir ou au domicile de certaines sources (nous reviendrons sur ce point dans le chapitre suivant).

Par définition, le rattachement à un *club* signifie une uniformité des informations diffusées aux médias. Paradoxalement, les reporters sont en quête de singularité pour bien effectuer leur travail. La capacité d'un reporter à récupérer des informations que les autres n'ont pas par l'intermédiaire du *off* par exemple, est un véritable enjeu. La rédaction attend de lui qu'il se démarque des autres entreprises affiliées en arrivant à tirer de sa présence une forme d'avantage. Une affectation à un *club* peut pourtant être une contrainte forte en termes d'investigations. Elle ne laisse que peu de temps pour la couverture d'autres thèmes aux reporters ayant pour mission de couvrir une institution. La capacité d'un reporter à générer des articles différents des informations publiées sur la base d'annonces des institutions sources contribuera à sa reconnaissance par sa hiérarchie, ce qui aura une influence sur la suite de sa carrière.

Un reporter affecté à un *club* mais qui n'arrive pas à recueillir des informations supplémentaires ou qui ne respecte pas la règle de non-dépassement par la concurrence encourt le risque de se faire sortir de l'équipe.

« Dans le club où j'étais, l'atmosphère était très concurrentielle, même entre nous (les reporters appartenant au même journal). Un reporter qui n'arrive pas à récupérer des informations, il a de grande chance d'être sorti³³⁴. Il y a

³³³ Jean-Baptiste Legavre, « Off the record. Mode d'emploi d'un instrument de coordination », *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, 1992, vol. 5, n° 19, p. 137. L'auteur parle du *off* comme d'une pratique « à géométrie variable » signifiant en cela la grande hétérogénéité des pratiques en fonction des personnes et des contextes.

³³⁴ L'expression employée par l'enquêtée est *kubi* (解職). Généralement, ce mot est plutôt utilisé afin de signifier un licenciement. Dans le cas présent, il s'agit d'être sorti de l'équipe du *club* et être affecté à un autre poste dans la rédaction, voire, quitter les activités éditoriales de l'entreprise dans les cas les plus extrêmes.

des gens qui attendent leur place dans la rédaction. Ceux qui n'y arrivent pas, ils ne peuvent continuer à travailler et doivent aller ailleurs, pour couvrir autre chose. Mais c'est assez mal vécu en général ».

- Entretien du 29 octobre 2013 -

La couverture d'un *club* est une opportunité de carrière et un enjeu de réussite pour les parcours les plus prestigieux. À l'inverse, un passage mitigé à ce genre de poste peut avoir des conséquences sur la suite et fermer un certain nombre de portes. L'un des effets de ce genre d'affectation est également de couper physiquement le reporter de sa rédaction et du marché du travail interne. L'isolement dû aux conditions de travail et à l'éloignement géographique obligent les reporters à faire en sorte de maintenir des liens étroits avec la rédaction.

1) Une carrière sans passage en club ?

Si le passage par un *club de presse* est particulièrement courant pour les reporters de la presse quotidienne, il arrive que des carrières entières se fassent sans réelle affectation à ce type d'institutions. Le fait de ne pas avoir connu d'affectation à un *club* en première partie de carrière semble être un cas assez rare. Nous n'avons rencontré qu'une personne se trouvant dans cette situation au cours de notre enquête.

Uehara Kanako a commencé sa carrière en 1991 dans un quotidien régional couvrant les régions de Nagoya et de Tokyo. On observe dans son parcours l'ensemble des étapes qui structure la carrière des reporters comme la formation en région, les passages par plusieurs services et l'envoi dans la rédaction du siège de Tokyo. La question de son absence d'expérience en *club* intervient alors que nous l'interrogeons sur ses ambitions pour la suite de sa carrière.

« Quelles sont vos ambitions pour la suite ? En étant au poste que vous occupez aujourd'hui, avez-vous l'occasion d'écrire ?

Et bien... j'écris environ deux ou trois papiers par semaine... ce sont des papiers assez courts mais ... je peux écrire quelque chose d'un peu plus long à peu près une fois par mois. Mais... jusqu'à présent, j'ai fait ma carrière sans être une seule fois rattachée à un club de presse. Je veux aller plus loin, mais je ne sais pas si je pourrai sans passer par là... En fait, j'aimerais bien avoir l'occasion d'y travailler au moins une fois. Je voudrais voir par moi-même comment les choses s'y passent. En supposant que je devienne desk, pour corriger les papiers de journalistes qui sont sur le terrain, dans des clubs notamment, on risque de me reprocher de ne pas connaître le terrain. Parce que je n'aurai pas l'expérience de savoir ce qu'est le travail là-bas.

*J'ai donc envie de voir comment les choses s'y passent. En même temps, lorsque je suis arrivée au service société, le chef du service m'a dit "Ne t'inquiète pas, tu pourras faire ce boulot sans être passée par un club". Donc, peut-être que je deviendrai *desk* sans passer par un club. Je ne sais vraiment pas comment les choses vont se passer ».*

- Entretien réalisé le 14 février 2014 -

Dans cet extrait d'entretien, on voit l'enjeu qui se profile du point de vue de l'enquêtée. Si on lui a assuré que le fait de ne pas avoir travaillé en *club* ne l'empêcherait pas d'atteindre le poste de *desk* dont on a vu l'importance stratégique dans une carrière, il s'agit avant tout d'une question de légitimité. Le travail en *club* revêt une importance symbolique forte qui est liée à la légitimité des sources en présence. Ne pas être passé par un *club*, cela veut dire ne pas avoir couvert les grands centres de pouvoir du pays.

D'autres raisons sont à prendre en compte. La division particulière du travail que nous avons décrite plus haut est représentative de la logique de travail interne aux rédactions, avec une division des tâches entre investigation, rédaction et travail d'édition des articles. Pour les *clubs* les plus importants, cette division du travail est accrue par la présence de nombreux reporters. Travailler en *club*, c'est être capable de travailler en équipe et d'en faire bénéficier l'ensemble de la rédaction. Généralement les personnes qui deviennent *desks* y ont fait un passage au cours de leur carrière.

Les conditions particulières de travail sont une dernière dimension à considérer. La couverture des grands *clubs*, en raison de la présence permanente des reporters, demande un investissement total qui compte dans les évaluations internes. Le niveau de routinisation élevé que les *clubs* incarnent, n'empêche pas la nécessité d'avoir à couvrir des événements imprévus. Avoir travaillé dans les *clubs* les plus exigeants, c'est aussi prouver que l'on peut tenir le coup en supportant des horaires difficiles.

Une affectation à un *club* prestigieux peut être considérée comme une forme de promotion, au même titre que l'affectation à un service prestigieux tel que le *club* de la Bourse de Tokyo ou de la préfecture de police. Dans un même service, la différence de carrière s'observera en fonction de ceux qui ont couvert un *club* et ceux qui ne l'ont pas fait.

« J'ai quasiment fait toute ma carrière dans le service culture de Tokyo. Dans ce service, il est beaucoup plus rare de travailler en étant rattaché à un club de presse. Les investigations émanent principalement de nous et de ce qui se

décide la rédaction. La conséquence de ça, c'est qu'on ne nous confie pas de poste stratégique par la suite. C'est inimaginable qu'un directeur de l'entreprise ou même un rédacteur en chef provienne d'un service comme le service culture. Même pour les services prestigieux d'ailleurs. Au service société, vous verrez que les futurs chefs de service sont forcément passés par la couverture d'un club à un moment ou un autre ».

- Carnet de terrain, le 10 octobre 2017, notes à partir d'une discussion avec une reporter ayant fait la majeure partie de sa carrière au sein du service culture d'un quotidien national -

Le commentaire de cette reporter ayant fait la majeure partie de sa carrière dans un service moins prestigieux que la hiérarchie professionnelle est éclairant. Il s'agit de la logique de Tuchman entre pouvoir des sources et prestige professionnel³³⁵. Une hiérarchie interne aux services existe également en fonction de l'expérience du travail en club. Cette segmentation interne joue ensuite sur l'accès aux positions de pouvoir par la suite.

2) Quand l'accès aux sources se referme

« C'est facile de tirer parti de ce système lorsqu'on est en tout début de carrière. Mais il n'y a pas que des avantages. Le fait de changer sans arrêt de service et de dépendre des clubs, ça limite la constitution de son propre réseau de sources. On peut toujours se débrouiller et s'entendre suffisamment bien avec quelqu'un pour garder contact, mais quand on fait son travail à plusieurs, entretenir ses sources n'est pas vraiment la priorité numéro un ».

- Entretien du 8 août 2013 -

Si la distribution organisationnelle des sources par l'affectation aux clubs peut être estimée comme un bon moyen d'accès aux sources institutionnelles, le jeu des affectations sur le marché interne peut aussi déboucher sur des fermetures d'accès. De fait, lorsqu'un reporter se voit affecter à une autre position que celle qu'il occupait dans un club, cela peut donner lieu à la disparition de l'accès et à ses avantages. C'est particulièrement vrai dans le cadre de l'accès aux clubs des institutions les plus puissantes. On envisage mieux comment la mise à disposition des sources est une prérogative forte des entreprises. Un reporter peut difficilement quitter son poste en emmenant avec lui le carnet d'adresses fourni par son affectation au club.

³³⁵ G. Tuchman, *Making news*, op. cit.

L'Agence impériale (*kunaichō* – 宮内庁) est l'organisme qui s'occupe des affaires en lien avec l'empereur et sa famille. Elle est également couverte par les reporters affiliés au *club de presse*. En raison de l'importance symbolique de cette institution, elle est couverte par un nombre important de journaux, lorsque les grandes administrations sont essentiellement couvertes par la presse nationale et les grandes chaînes de télévision. Son accès y est très contrôlé et l'affiliation au *club* une condition *sine qua non* pour participer aux conférences.

Au cours de notre terrain, nous n'avons rencontrés que deux reporters ayant eu l'occasion de couvrir cette institution pendant plusieurs années. Un changement de poste leur a automatiquement fermé l'accès au *club*. Ayako Hashimoto s'est précisément retrouvée dans cette situation après une nouvelle affectation en tant que reporter dans la rédaction de l'hebdomadaire édité par son journal.

« Après mon affectation à l'hebdomadaire du journal, j'ai essayé de faire jouer mes relations afin d'avoir un accès au club parce que c'était intéressant pour moi. Mais rien n'y a fait. Sans l'autorisation du club, on ne peut plus y avoir accès. On est obligé de faire ce qu'on peut de l'extérieur. C'est le même problème avec les institutions comme l'Office du Procureur (kensatsuchō – 検察庁). J'ai officiellement perdu mon accès après un changement de poste. Mais là-bas, le fait de n'avoir plus accès au club ne m'empêchait pas d'avoir mes entrées grâce aux personnes que je connaissais. Je m'entendais bien avec le directeur de l'office qui m'a reçue à plusieurs reprises dans son bureau sans que j'aie à passer par le club ».
- Entretien du 22 octobre 2013 -

L'exemple du *club* de l'Agence impériale est un cas limite de la forte dimension organisationnelle de l'accès aux sources. Comme l'enquêtée l'explique, le changement d'affectation ferme effectivement l'accès aux lieux, mais n'empêche pas forcément de faire marcher ses contacts. Cependant l'accès aux conférences, aux communiqués de presse et aux nombreux moments de socialisation avec les sources est impossible jusqu'à une prochaine affectation.

Réseaux et affectations vont de pair dans des carrières marquées par une mobilité élevée. Le modèle managérial de gestion des carrières a donc une influence qui va bien au-delà des carrières individuelles des salariés, et il impose son empreinte jusqu'à un des éléments clés du travail de reporter. Leurs carnets d'adresses dépendent nettement des affectations de carrière,

ils sont susceptibles de disparaître, au moins en partie, lors d'un changement de poste. Or, le réseau de sources constitue normalement une partie importante du capital des professionnels de l'information. On comprend mieux la manière dont le système des *clubs de presse* s'articule avec la logique organisationnelle du journalisme de presse japonais. Il permet d'abord une adéquation entre les mobilités géographiques et les spécialités qui ponctuent les carrières, et l'impératif de disposer de connexions avec des sources intentionnelles pour la réalisation du travail de production de l'information dans le cadre de la presse quotidienne. Il donne aussi aux entreprises de presse une forme de pouvoir sur la carrière de leurs reporters dont l'accès aux sources les plus légitimes dépend clairement des objectifs de la hiérarchie.

III. Critiques et transformation de l'environnement, quand le système s'effrite

Dans cette troisième partie, l'objectif est de mettre en avant les limites du système des *clubs* et ce qui contribue à l'affaiblir. Tout en ayant permis aux médias institutionnels de limiter la concurrence, les *clubs* sont depuis longtemps la cible de critiques virulentes. Après avoir présenté ces critiques, nous reviendrons sur certaines tentatives d'ouverture des *clubs* et sur leurs échecs. Le dernier temps portera sur ce qui constitue la plus probable source d'affaiblissement à long terme : les coûts élevés de l'entretien des *clubs* et l'émergence de nouvelles politiques éditoriales moins centrées sur les sources institutionnelles.

A. *La capacité des clubs à limiter la concurrence*

Jusqu'à présent, nous avons expliqué le rôle joué par les *clubs* de presse dans l'accès monopolistique aux sources officielles des reporters salariés d'entreprises ainsi que de la relation structurelle qu'il y a entre ce système et la logique des carrières sur le marché interne, en décrivant la distribution organisationnelle de ses sources par la hiérarchie des entreprises. Ce système continue d'assurer aux entreprises de presse et aux reporters qui y travaillent une position privilégiée. Pour autant, le monopole dont disposaient jusqu'à présent les grands médias institutionnels, commence depuis quelques années à s'effriter. C'est à cette question que nous allons consacrer la troisième partie de ce chapitre.

L'effet le plus notable du monopole dont bénéficient encore les médias institutionnels sur leur accès aux sources officielles est d'avoir grandement limité l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché des entreprises productrices de l'information. Un certain nombre de travaux font état du lien que l'on observe entre l'augmentation significative de l'offre médiatique depuis

notamment les années 1980, et de la crise que connaissent les entreprises de presse dans la plupart des pays occidentaux. Dans leur analyse de la distance entre l'offre journalistique et les centres d'intérêts des lecteurs, Pablo Boczkowski et Eugenia Mitchelstein font un constat éclairant sur les transformations du marché de l'information. L'hypothèse de départ est qu'il subsiste un écart entre les informations que les reporters jugent utiles et celles qui intéressent véritablement les consommateurs de médias. En résumé, les reporters ont tendance à préférer les contenus institutionnels et les consommateurs, ceux qui relèvent du divertissement³³⁶. Jusqu'aux années 1980, ce marché est dominé par un nombre restreint d'entreprises proposant leurs contenus. Du point de vue des reporters, il était plus facile d'imposer leurs préférences sur le plan éditorial et de focaliser les actualités sur l'actualité politique, économique ou les relations internationales. Du point de vue des lecteurs ou des auditeurs, la relative faiblesse du choix d'accès aux informations limitait l'occasion de se focaliser uniquement sur les contenus relevant du divertissement. Avec l'avènement de la télévision par câble puis d'Internet à partir des années 1990, la plupart des pays connaissent une augmentation significative du nombre d'organisations proposant des accès à l'information. Concernant le marché de l'information, cette augmentation des acteurs correspond de fait à une augmentation de la concurrence. Cette dernière a des effets importants sur la position de domination dont bénéficiaient les reporters en matière de légitimité. Il leur est désormais plus difficile d'imposer leurs choix éditoriaux aux consommateurs qui, à l'inverse, sont en capacité de choisir des médias proposant les contenus qui correspondent à leurs intérêts³³⁷.

Dans un autre domaine académique, celui de l'économie des médias, les travaux de Julia Cagé se concentrent sur les conséquences de l'augmentation du nombre de journaux disponibles dans le marché régional de l'information en France et sur la participation citoyenne à la vie politique³³⁸. L'un des résultats de cette recherche est la mise en avant de la relation entre l'augmentation du nombre de journaux et le déclin du nombre de reporters par rédaction. La diminution du nombre de reporters s'accompagne également d'une diminution du nombre d'articles publiés et d'un appauvrissement des contenus.

Ces travaux ont pour points communs de mettre en avant l'augmentation de la concurrence du marché médiatique et le déclin des capacités des rédactions à garder leur lectorat, et par

³³⁶ Pablo J. Boczkowski et Eugenia Mitchelstein, *The news gap: when the information preferences of the media and the public diverge*, Cambridge, Mass, The MIT press, 2013.

³³⁷ *Ibid.* (emp 186 sur Kindle).

³³⁸ Julia Cagé, *Media Competition, Information Provision and Political Participation*, Harvard University, 2014.

conséquent, la baisse des moyens financiers nécessaires à l'emploi d'équipes de journalistes nombreuses.

Concernant la situation japonaise, les *clubs* ont largement contribué à protéger les entreprises de presse du développement de la concurrence depuis les années 1990, et d'internet plus particulièrement. La structure du marché des entreprises de presse n'a que peu changé depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. À l'échelle nationale, on rencontre toujours la même structure autour de cinq quotidiens et de deux agences présentes. La presse régionale continue d'être concentrée autour de la norme d'un seul quotidien par département (voir chapitre 1). Le développement récent de quelques médias d'information en ligne tels que les déclinaisons japonaises de sites comme *Buzzfeed* ou le *Huffington post*, ou encore *NewsPicks*, ces derniers ne disposent pas d'accès aux *clubs*. La question de la concurrence des nouveaux médias est donc à relativiser dans le contexte japonais en raison du monopole de l'accès aux sources institutionnelles dont disposent certaines entreprises.

B. Le poids des critiques

L'importance des *clubs de presse* dans l'organisation du travail est souvent considérée comme un problème en soi. Le recours à ce système contribue notamment au très mauvais classement du Japon par l'association *Reporter sans frontières* concernant le niveau de liberté de la presse par pays. Le Japon était en effet 67^{ème} sur les 180 pays de la liste en 2018.

Les critiques viennent aussi bien du monde journalistique que du monde académique. On peut distinguer les critiques appelant à la disparition pure et simple des *clubs* et celles appelant une plus grande ouverture à l'ensemble des reporters. Des personnalités telles qu'Asano Ken'ichi³³⁹, ancien reporter de l'agence *Kyōdō* devenu professeur à l'université Dōshisha, ou d'Uesugi Takashi³⁴⁰, ancien reporter de la NHK devenu journaliste indépendant, ont largement contribué à la visibilité du débat. Ils appartiennent à la catégorie des personnes ouvertement favorables à la disparition totale des *clubs*. Les titres de leurs ouvrages sont généralement évocateurs. Assez régulièrement, les *clubs* font l'objet d'articles dans la presse étrangère³⁴¹.

³³⁹ Asano K., *Kisha kurabu kaitai*, op. cit.

³⁴⁰ Uesugi Takashi (上杉隆), « Kisha kurabu wo hihansuru! Genpatsu hōdō wo kenshō shinai ōte media 記者クラブメディアを批判する! 原発報道を検証しない大手メディア, (Critique sur les médias utilisant les *clubs de presse*! Des médias institutionnels qui ne couvrent pas les informations relatives au nucléaire) », *Tsukuru*, 2011, vol. 41, n° 7, p. 42-47.

³⁴¹ La publication des classements de *Reporter Sans Frontières* et la mauvaise place souvent occupée par le Japon constitue souvent l'occasion d'évoquer ce thème dans les médias étrangers : Shigeaki Koga, « The Threat to Press Freedom in Japan », *The New York Times*, 20 mai 2015, article disponible à

Une importante littérature d'origine anglo-saxonne s'intéresse également à ce thème. Les ouvrages de William De Lange³⁴², de Ivan Hall³⁴³ et de Laurie Anne Freeman³⁴⁴ sont les exemples les plus cités et ils adoptent également un point de vue critique.

Nous avons déjà mentionné un certain nombre de ces critiques au cours de ce chapitre. Elles peuvent être résumées de la manière suivante : 1) la fermeture aux pigistes ou travaillant pour un média non affilié à l'*Association des éditeurs de presse*, 2) la relative opacité sur l'origine de leur financement 3) la position de supériorité des institutions sources qui mettent une partie de leurs locaux à disposition des entreprises médiatiques, 4) les risques d'adoption du même point de vue que celui de l'institution source, 5) l'absence de différence de point de vue entre les journaux affiliés aux mêmes *clubs* et 6) les difficultés des reporters à faire le travail de tri parmi les nombreuses annonces des sources, au risque de tomber dans une forme de *journalisme d'annonce*³⁴⁵.

Cyril Lemieux distingue trois grands systèmes de règles et d'attentes plus ou moins tacites (Lemieux utilise la notion de *grammaire*) qui, si elles ne sont pas respectées, débouchent sur des critiques faites à l'encontre des journalistes et de leur travail³⁴⁶. Ces critiques peuvent être internes comme externes au monde journalistique. L'analyse de Lemieux, en partant d'observations sur les pratiques de travail, se base plus particulièrement sur les contraintes auxquelles sont soumis les reporters. La première grammaire est ce que l'auteur appelle la *grammaire publique*. Il s'agit de l'ensemble des règles que les reporters se doivent de respecter lorsqu'ils sont en public avec leurs sources³⁴⁷. La deuxième *grammaire* est appelée *grammaire*

l'adresse suivante : <https://www.nytimes.com/2015/05/21/opinion/the-threat-to-press-freedom-in-japan.html> (consultée le 25 septembre 2018).

« Liberté de la presse "sérieusement menacée" au Japon selon l'émissaire de l'ONU », *L'Express* (à partir d'un article de l'AFP), 19 avril 2016, article disponible à l'adresse suivante : https://www.lexpress.fr/actualites/1/styles/liberte-de-la-presse-serieusement-menacee-au-japon-selon-l-emissaire-de-l-onu_1784213.html (consultée le 25 septembre 2018).

³⁴² William De Lange, *A History of Japanese Journalism: The Kisha Club as the Last Obstacle to a Mature Japanese Press*, Kent, England, Routledge, 1997.

³⁴³ Ivan P. Hall, *Cartels of the Mind: Japan's Intellectual Closed Shop*, New York, W. W. Norton & Company, 1997.

³⁴⁴ Laurie Anne Freeman, *Closing the Shop: Information Cartels and Japan's Mass Media*, Princeton University Press, 2000.

³⁴⁵ En japonais *happyō jānarizumu* 発表ジャーナリズム.

³⁴⁶ Cyril Lemieux, *Mauvaise presse: une sociologie compréhensive du travail journalistique et de ses critiques*, Paris, France, Métailié, 2000. p. 450. (liste récapitulative des *grammaires*).

³⁴⁷ On y trouve la *règle de distanciation* entre le reporter et sa source. Le reporter se doit de montrer que ses propos sont distincts de ceux de sa source. La *règle d'initiative* oblige le reporter à garder le *leadership* de sa relation avec sa source. Les autres règles de la *grammaire publique* concernent l'obligation de recouper les informations, la capacité à présenter des preuves juridiquement recevables, l'obligation de donner la parole à l'ensemble des parties en cause sur ce thème, et la règle de distinction entre *fait* et *commentaire*.

naturelle. Elle correspond aux interactions privées entre les reporters et leurs sources³⁴⁸. La troisième *grammaire* est appelée *grammaire de réalisation*, et fait référence aux contraintes matérielles liées au travail auxquelles sont soumis les reporters³⁴⁹. Les sources ne sont pas astreintes aux mêmes règles, d'où un désavantage pour les reporters.

Parmi les critiques résumées, on voit qu'elles portent toutes sur une des grammaires énoncées plus haut. Les critiques 2, 3 et 4 portent sur les soupçons de non-respect des règles issues de la *grammaire publique* telles que les *règles de distanciation*, d'*initiative* en matière d'investigation. La critique cinq relève plutôt de la *grammaire de réalisation*. La grande place accordée aux annonces, que celles-ci soient sous forme de conférences ou de rapports, débouche sur une forme d'uniformisation des contenus souvent critiquée par l'extérieur. Les travaux de Jun Ōkura et Shinichirō Tanaka révèlent en effet que près d'un tiers des annonces faites par l'administration de la mairie de Yokohama faisait l'objet d'articles publiés par les journaux rattachés au *club*, sans qu'il soit possible de distinguer de véritables initiatives de la part des reporters en matière de contenu d'information³⁵⁰. La logique de la règle de non-dépassement par la concurrence³⁵¹ est renforcée par un contexte de travail où les prises d'initiative des reporters vis à vis de leurs sources sont souvent limitées. Dans tous les cas, on voit clairement que la question du déséquilibre des relations entre institutions sources et reporters constitue l'élément central.

Dans le cadre de notre analyse, la critique qui nous intéresse est celle qui porte sur la fermeture de l'accès aux *clubs* aux reporters et aux médias non-affiliés. La critique relative à la fermeture des *clubs* relève de l'opposition entre les deux logiques identifiées au début de ce chapitre, la rhétorique de l'ouverture et les tendances monopolistiques des entreprises de presse. Ces critiques internes et externes sont à prendre au sérieux car si les *clubs* de presse n'ont quasiment pas changé leur organisation depuis la Seconde Guerre mondiale, la pression se fait

³⁴⁸ On y trouve l'obligation de traiter la source comme une personne, la nécessité d'entretenir une forme d'intimité avec elle et donc d'avoir des relations privilégiées. Enfin, la règle de *restitution* fait référence à l'obligation pour les reporters de rendre la pareille à des sources ayant accepté de coopérer.

³⁴⁹ Elle comprend le respect des formats de diffusion, l'anticipation des ruptures de coopération avec une source, l'obligation qu'il y a à se prémunir d'une interprétation des propos par intérêt et la règle de non-dépassement par la concurrence. Toutes ces règles sont nécessaires à la réalisation du travail journalistique. Elles ont néanmoins de fortes tendances contradictoires, d'où la nécessité d'un perpétuel travail d'équilibriste et d'ajustement de la part des reporters.

³⁵⁰ OGURO Jun (小黒純) et TANAKA Shin.ichirō (田中 信一郎), « Kisha kurabu seido no jissō kenkyū : yokohamashi wo jireini. Gyōsei kara no jōhō to hōdō no hikaku bunsekikara 記者クラブ制度の実証研究 : 横浜市を事例に. 行政からの情報と報道の比較分析から (Recherche sur le système des *clubs de presse* : le cas de la mairie de Yokohama. Partir de l'analyse comparée de données en provenance de l'administration et des informations), *Ryūgoku daigaku kokusai shakai bunka kenkyūjo yōki*, 2012, vol 14, 105-126.

³⁵¹ C. Lemieux, *Mauvaise presse*, *op. cit.*

toujours plus forte. La fermeté de ces critiques a déjà débouché sur plusieurs tentatives d'ouvertures depuis la fin des années 1990.

C. *Les tentatives d'ouverture*

1) *Initiatives locales*

On distingue tout d'abord des initiatives à l'échelle locale. En 1996, Takeuchi Ken, maire de la ville de Kamakura et ancien reporter de l'*Asahi Shimbun*, a décidé d'ouvrir les conférences de presse de la ville ainsi que l'accès à la salle de presse à l'ensemble des reporters sans distinction de médias. Le *club* de presse original a été remplacé par un *Centre de communication pour les médias* (*Kōhō media center – 広報メディアセンター*) aux critères d'affiliation plus légers. Seuls les reporters travaillant pour des médias en lien avec des organisations politiques ou religieuses n'y ont pas accès³⁵². Le statut de salarié continue de constituer un prérequis à l'enregistrement au *club*, ce qui met également de côté les reporters freelances. Les entreprises médiatiques représentées sont passées de six entreprises affiliées en 1996 à vingt-huit en mars 2018³⁵³.

Quelques années plus tard en 2001, le préfet de la préfecture de Nagano, Tanaka Yasuo, a pris une décision similaire en décidant de l'ouverture des conférences de presse de la préfecture du département. Une déclaration du préfet publiée le 15 mai 2001 proclame officiellement une « sortie des clubs » (*datsu kisha kurabu – 脱・記者クラブ*) avec comme argument principal les problèmes posés par le financement public de leur organisation. Cette fois, l'ouverture aux conférences de presse de la préfecture du département concerne également les pigistes³⁵⁴. La déclaration du préfet Tanaka est particulièrement explicite sur le fait que la participation aux conférences ne nécessite aucune affiliation à une organisation médiatique et peut relever de l'initiative individuelle³⁵⁵. Sur l'initiative de la préfecture, les *clubs* de presse qui y siégeaient ont quitté physiquement les lieux et ont été remplacés par un *Centre d'expression* (*hyōgen sentā – 表現センター*), finalement renommé *Centre d'information* (*hōdō sentā – 報道センター*).

³⁵² Cette forme de ségrégation est toujours source de critiques (voir Asano 2011 : p. 76).

³⁵³ La liste des entreprises médiatiques affiliées est disponible sur le site Internet de la mairie.

<https://www.city.kamakura.kanagawa.jp/kouhou/documents/media300313.pdf>

³⁵⁴ Asano K., *Kisha kurabu kaitai*, op. cit. p. 79.

³⁵⁵ L'expression utilisée pour désigner les personnes souhaitant accéder aux conférences de la préfecture est *hyōgensha*, littéralement *les personnes qui s'expriment*. Sous cette appellation, la préfecture désigne toutes les personnes qui contribuent à la diffusion des informations quel que soit leur moyen d'expression.

La décision du préfet de Nagano a largement été critiquée par l'ensemble du monde médiatique et n'a pas débouché sur un développement à plus grande échelle.

2) *Initiatives internationales*

Le débat sur l'ouverture a atteint le niveau des relations diplomatiques au début des années 2000. Entre 2002 et 2003, l'Union Européenne a fait à deux reprises la demande officielle d'abandon de ce système en vertu du droit d'accès à l'information des reporters étrangers. Le point de départ du débat est l'organisation d'une réunion bilatérale entre l'UE et le Japon en 2002. En octobre 2003, le rapport des discussions bilatérales fait référence à deux demandes. La première porte sur le droit pour les reporters étrangers disposant d'une carte professionnelle éditée par le ministère des Affaires étrangères d'avoir le même accès que leurs collègues japonais affiliés aux conférences de presse et aux communiqués. La deuxième demande concrètement l'abandon du système et l'ouverture totale des accès à l'information pour l'ensemble des médias. L'*Association des éditeurs de presse japonais (NSK)* justifiera le maintien du système actuel en ouvrant l'accès à certaines conférences de presse aux reporters travaillant pour des entreprises médiatiques étrangères. Par la suite, la demande officielle de l'UE n'a pas débouché sur une réelle réforme³⁵⁶.

3) *À l'échelle nationale*

L'épisode le plus récent relatif aux tentatives d'ouvertures remonte aux années 2009 et 2010, lors de la première véritable transition politique que connaît le pays avec l'arrivée au pouvoir du Parti Démocrate (PDJ) au cours des élections générales du 30 août. À cette époque, l'ouverture des conférences de presse à l'ensemble des médias fait partie des promesses de campagne du PDJ, qui se trouve pour la première fois en position de gagner les principales élections du pays. Après la victoire du parti et le lancement de la transition, la nouvelle administration du gouvernement d'Hatoyama Yukio décide de mesures d'ouverture aux conférences de presse à l'ensemble des reporters. Le ministère des Affaires étrangères est le premier à décider d'organiser des conférences pour l'ensemble des reporters et plus seulement aux reporters du *club* du ministère. D'autres ministères prennent l'initiative d'organiser deux conférences distinctes, la première pour les reporters affiliés aux *clubs* de ces institutions et la deuxième à destination des magazines, des médias en ligne et des reporters indépendants.

³⁵⁶ Asano K, *Kisha kurabu kaitai*, op. cit. p. 111.

Jusqu'en 2010, la plupart des grands ministères prennent des initiatives similaires. Ces ouvertures relèvent systématiquement d'initiatives personnelles des administrations et jamais des *clubs*. En mars 2010, Hatoyama Yukio décrète l'ouverture des conférences du Cabinet aux pigistes et aux médias Internet. Le nombre d'organisations représentées passe des 104 entreprises enregistrées au *club* à 183. Pour autant, le Premier ministre de l'époque n'a pas réussi à imposer une ouverture du *club* le plus puissant du pays, celui du Cabinet du Premier ministre (*kantei kurabu* – 官邸クラブ ou parfois *Naikaku Kishakai* – 内閣記者会), aux reporters indépendants. Le même mois, le ministère des Affaires générales publie un premier rapport, bilan du niveau d'ouverture des conférences de presse des grandes administrations. Une grille du niveau d'ouverture vient distinguer le niveau d'ouverture des conférences.

En juin 2010, ces initiatives encourageantes sur l'ouverture des *clubs* connaissent un premier coup d'arrêt avec le remplacement d'Hatoyama Yukio par Kan Naoto. La double catastrophe du Tsunami et de l'accident nucléaire de mars 2011 compliqueront la situation alors que chaque administration renforcera le contrôle sur la diffusion de ses informations pendant cette période de crise.

En outre, ces tentatives d'ouverture souffriront toutes de la même critique : leur origine. Comme pour les premières tentatives du maire de Kamakura et du préfet de Nagano, qui sont décrites plus haut, ce sont généralement des hommes politiques qui décident de contourner les associations des grands médias que sont les *clubs*, en instaurant leurs propres conférences ou lieux d'échanges. La critique portant sur la fermeture des *clubs* se transforme alors en moyen de contourner et donc de diminuer leur force d'initiative. D'autre part, elles ne portent pas véritablement sur l'ouverture des *clubs* à l'ensemble des reporters, mais sur l'accès aux conférences de presse.

Du point de vue des reporters rencontrés lors de notre terrain, si les avis sont partagés sur la légitimité de la situation actuelle et du monopole de la presse écrite et des grandes chaînes de télévision, une majorité d'entre eux s'accordent sur son utilité au quotidien. En 2008, la chaîne de télévision publique NHK réalise une enquête interne qui montre que 70% des reporters considèrent d'une manière positive l'utilisation des *clubs*³⁵⁷. Certains estiment que le débat

³⁵⁷ Omata Ippei (小俣一平), *Shinbun – Terebi ha shinrai wo torimodoseru no ka* 新聞・テレビは信頼を取り戻せるのか (Les journaux et la télévision peuvent-ils récupérer la confiance du public ?), Tokyo, Heibonsha, 2011. Parmi ces 70% de réponses positives, 33% portaient sur la nécessité d'améliorer le système (改革した上で残すべき), 27% considéraient qu'il était préférable que les *clubs* existent (あった方がいい) et 10% que c'était une nécessité (やむを得ない).

devrait porter plus sur la question de leur niveau d'ouverture que sur leur existence ou leur disparition.

Nous allons voir que les transformations et la fragilité des *clubs* s'imposent aujourd'hui pour des raisons qui relèvent davantage de transformations organisationnelles et éditoriales.

D. Le poids des clubs du point de vue des organisations

1) Les besoins humains que nécessitent les clubs

Comme cela a été dit plus haut, la force d'une organisation médiatique au Japon se reconnaît à sa présence dans les *clubs*. Il peut s'agir de sa capacité à détacher le plus grand nombre de reporters dans un seul *club*, en particulier les plus proches du pouvoir. Il peut s'agir également de la capacité d'une entreprise à disposer d'au moins un reporter dans un nombre élevé de *clubs* sur l'ensemble du territoire, et plus particulièrement en région. Dans tous les cas, le rattachement des reporters présents en permanence dans les *clubs* éminents représente un coût élevé pour les entreprises. À une époque de diminution généralisée des tirages et donc des moyens financiers des entreprises, se pose de manière toujours plus sérieuse la question du besoin d'avoir des reporters présents 24 heures sur 24. Cette question est d'autant plus forte que contrairement à la période qui précède l'avènement d'Internet, l'intérêt d'une présence régulière va moins de soi pour les annonces et les communiqués de presse.

Si nous ne disposons pas de données statistiques fiables, d'autres éléments nous permettent d'éclairer les transformations plus récentes sur la place des *clubs* dans l'organisation du travail. Les reporters de la presse nationale ayant commencé leur carrière dans les années 1980 ou 1990 sont plus sensibles aux transformations de la place des affiliations aux *clubs*.

« C'est une question toujours importante d'avoir des représentants du journal dans les grands clubs. Pour le moment, j'imagine mal un journal qui déciderait d'arrêter de couvrir le ministère de l'économie ou de la Bourse de Tokyo. Je pense que c'est en région que les problèmes sont de plus en plus apparents. Il y a trente ans, avoir des gens pour couvrir les clubs de toutes les préfectures de police départementale était une évidence. Aujourd'hui, il y aura toujours des jeunes chargés de faire ça en priorité, mais on ne peut pas leur demander de ne faire que ça. Nos tirages en dehors des grandes villes diminuent constamment. Si les tirages locaux diminuent, l'entreprise décide aussi de diminuer les reporters pour ce bureau. C'est logique. Et vous verrez ça un peu partout. La diminution des effectifs dans les bureaux régionaux nous oblige à élargir les tâches de tout le monde. Dans les administrations locales aussi. L'affiliation à un club ne change pas, mais y poster des

reporters en permanence est plus difficile. Dans les grandes villes comme Osaka ou Kobe, on continue, mais dans des villes de moindre importance, c'est plus compliqué ».

- Entretien réalisé le 22 août 2017 avec une reporter de l'Asahi Shimbun ayant commencé sa carrière dans la presse nationale en 1989. Au moment de l'entretien, elle est cheffe du bureau local du quotidien à Morioka dans le nord du pays -

La capacité des grands quotidiens nationaux à maintenir leurs réseaux régionaux est directement liée à la question des clubs en raison des coûts qu'ils nécessitent. La concentration plus importante des effectifs dans les rédactions des grands centres au détriment des régions est une conséquence de la diminution des tirages des quotidiens nationaux dans les régions³⁵⁸. Elle influe aussi sur la manière dont les reporters sont affectés à des tâches particulièrement prenantes comme la couverture d'une institution. Au cours de l'été 2017, lors d'une observation dans le bureau local de l'Asahi Shimbun à Morioka, aucun des seize reporters du bureau n'était affecté à un poste permanent dans un des clubs de la préfecture. En arrière-plan, se pose également la question de la place tenue par les sources officielles dans le contenu des journaux. Cet extrait d'entretien aborde également la question des conditions de travail dans les bureaux régionaux où sont formés les jeunes reporters. La diminution des effectifs et l'impossibilité toujours plus élevée à limiter les responsabilités de couverture sont des problèmes qui ne se limitent pas au travail en club. Nous reviendrons ultérieurement et plus en détail sur ce thème.

2) Le Mainichi Shimbun et son affiliation à l'agence de presse Kyōdō

Symbole des difficultés de plus en plus grandes de certains quotidiens à garder leur couverture nationale, le quotidien *Mainichi Shimbun* a fait le choix en novembre 2009 de rejoindre les entreprises de presse affiliées aux services de l'agence de presse Kyōdō. Depuis 1952, le troisième plus grand quotidien du pays avait préféré ne plus utiliser de manière systématique les articles de la grande agence de presse du pays, en optant pour le développement de son réseau d'informations en région de manière indépendante³⁵⁹. Son retour

³⁵⁸ Jusqu'aux années 1990, il était tout à fait courant qu'un même foyer soit abonné à la fois à un quotidien local et à un quotidien national. Depuis 2005, on est en dessous de la barre d'un abonnement par foyer, ce qui signifie la disparition progressive des doubles abonnements.

³⁵⁹ En réalité, il existe une différence de statut entre entreprises affiliées (*kameisha* – 加盟社) et entreprises en contrat (*keiyakusha* – 契約者). Les premières participent au financement de l'agence de presse Kyōdō et bénéficient d'un accès à l'intégralité du contenu proposé (résultats sportifs, nouvelles venant de l'étranger etc.).

dans le camp des entreprises affiliées à l'agence de presse a eu un retentissement important dans le monde médiatique.

Cette nouvelle affiliation à l'agence inclut également un système d'échanges d'articles avec les entreprises de presse régionales, elles aussi affiliées. Les difficultés financières que connaît le *Mainichi Shimbun* l'ont poussé à revoir cette logique d'indépendance en s'affranchissant du poids organisationnel que représente l'entretien des réseaux locaux en passant par l'affiliation aux *clubs de presse*³⁶⁰. Au cours d'une conférence de presse, le directeur de l'entreprise de l'époque, Asahina Yukata, déclarait que la décision de l'entreprise avait pour principal objectif « *de pouvoir concentrer l'énergie et les moyens de l'entreprise à des enquêtes et investigations originales (dokuji shuzai – 独自取材) en se libérant du « journalisme d'annonce » (happyō jānarizumu – 発表ジャーナリズム)*, le « journalisme » d'annonce faisant clairement référence à l'affiliation aux *clubs de presse*. L'objectif ouvertement affiché était de laisser la couverture des administrations locales aux quotidiens locaux et à l'agence *Kyōdō*.

Cette décision a surtout été analysée comme un moyen de limiter les coûts engendrés par le réseau et l'entretien des *clubs*. Une enquête de l'*Asahi Shimbun* a notamment révélé que, quelques mois après la ré-affiliation du *Mainichi Shimbun* au service de l'agence de presse, l'entreprise se préparait à la fermeture d'une vingtaine de postes en région.

Si jusqu'à présent, les critiques à l'encontre du caractère monopolistique des *clubs* n'ont eu que peu d'effets, c'est plus probablement sous le poids des contraintes organisationnelles qu'il s'impose aux entreprises. L'affaiblissement des entreprises de presse traditionnelles et l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché médiatique avec le développement des médias d'information en ligne depuis le début des années 2010, rendent toujours plus illégitime le maintien d'un niveau de fermeture si élevé.

On pourrait également ajouter le rôle joué par les réseaux sociaux dans les stratégies de communication des sources. Les personnalités politiques, tout comme les institutions, disposent aujourd'hui de leurs propres comptes sur Twitter ou sur Line³⁶¹. Le compte personnel du Premier ministre Abe Shinzō est un exemple tout à fait symbolique grâce auquel, sans atteindre

Les deuxièmes n'ont officiellement accès qu'à un nombre limité d'articles produits par l'agence et ne paient pas les mêmes cotisations que les entreprises affiliées.

³⁶⁰ Kōno Toshifumi (河野俊史) et Fujita Kōji (藤田博司), « Kyōdō tsūshin saikamei de mainichi shinbun no hōdō ga kawaru ka 共同通信再加盟で毎日新聞の報道が変わるか (L'information du Mainichi Shinbun va-t-elle changer avec la réaffiliation à l'agence de presse Kyōdō ?) » *Journalism*, 2010, n°39, p. 12-21.

³⁶¹ Line est une application de communication sur Smartphone particulièrement populaire au Japon et qui se trouve à la première place du classement d'utilisation des réseaux sociaux, loin devant Facebook et Twitter.

le niveau de Donald Trump, Abe Shinzō prend l'initiative de commenter certains événements ou de mettre en avant les politiques sur lesquelles son gouvernement s'est engagé. Toutefois, il est peu probable que cette utilisation plus importante des réseaux sociaux rende totalement obsolète le système des *clubs*. Rappelons que l'une des fonctions des *clubs* est de créer un lieu privilégié de socialisation dans l'objectif d'obtenir plus d'informations que ne le font les annonces quotidiennes et les conférences de presse.

Conclusion du chapitre

Si la mise en place d'une juridiction pour la fermeture de l'accès aux non-membres a déjà été observée dans des institutions comme la mairie de Paris ou la Commission européenne, c'est la systématisation des *clubs de presse* à l'ensemble d'un pays et à la plupart des institutions qui fait du cas japonais un objet intéressant. La fonction latente des *clubs* est d'assurer aux reporters salariés un accès privilégié aux sources institutionnelles en excluant toutes personnes ne travaillant pas pour un quotidien ou une chaîne de télévision. Ainsi, les entreprises de presse garantissent leur juridiction sur la couverture du pouvoir et disposent d'un monopole sur l'accès à une matière première essentielle de l'information.

Nous avons ensuite décrit la cohérence qui existe entre le système des *clubs de presse* et l'organisation des carrières internes. La mobilité fréquente engendrée par l'organisation des carrières internes s'oppose à l'entretien d'un réseau professionnel pourtant essentiel pour les journalistes. Le système des *clubs de presse* permet de limiter les difficultés en proposant un accès « clé en main » aux reporters affectés à la couverture d'une institution ou d'une localité. La contrepartie de ce système est de donner la primauté de l'accès aux organisations plutôt qu'aux reporters même. Ce sont cette cohérence avec les carrières internes et ce primat de l'entreprise qui font des *clubs de presse* une des institutions-clés de la *logique organisationnelle*.

Dans un troisième temps, nous avons relevé différents signes de l'effritement de ce système. Les critiques à l'égard des *clubs* sont nombreuses et touchent plusieurs points, y compris leur caractère monopolistique. Mais plus que les critiques dont nous avons vu qu'elles étaient anciennes, ce sont les coûts engendrés qui posent aujourd'hui le plus de difficultés. Certains quotidiens en mauvaise situation économique comme le *Mainichi Shimbun* ont fait le choix de s'affranchir un peu plus des *clubs* en choisissant d'avoir un recours plus systématique aux agences de presse. « Sortir des clubs » correspond également à une politique éditoriale suivie par d'autres quotidiens dans l'objectif de distinguer leurs contenus.

Chapitre 4 : Les fait-diversiers et leur culture professionnelle, cœur du journalisme de presse japonais

Introduction

Ce chapitre est consacré à un segment des reporters de presse : « les fait-diversiers » (*shakaibu kisha* – 社会部記者). Généralement dénigré dans le monde journalistique³⁶², ce segment dispose d'une reconnaissance importante dans le contexte japonais. Il est d'abord le lieu de la formation initiale (nous l'avons déjà rencontré lors de notre description des carrières à l'*Asahi Shimbun* et du système des clubs de presse), où se transmettent des normes professionnelles et des pratiques valant aussi dans d'autres segments, mais plus prégnantes dans celui-ci. On le repère à l'importance des effectifs des fait-diversiers dans les rédactions, comme par l'importance d'un passage par cette spécialité pour la suite de la carrière des reporters. En conséquence, son étude présente un intérêt manifeste pour l'étude de la logique d'entreprise qui domine la presse japonaise.

L'objectif est de voir comment les pratiques et les normes de ce segment professionnel sont aussi largement partagées par beaucoup de membres de la profession et peuvent être appréhendées comme une forme de culture professionnelle dans le sens qu'en donnent Everett Hughes³⁶³ et Robert Redfield³⁶⁴ et de quelles manières ces mêmes pratiques trouvent leur place dans la *logique organisationnelle*.

Nous commencerons par faire une description des spécificités de ce segment en nous concentrant sur son organisation et en détaillant les domaines que les fait-diversiers sont chargés de couvrir. La deuxième partie du chapitre sera consacrée à un développement sur la place des investigations policières dans le processus de formation et sur la diffusion des normes et des pratiques aux autres segments. Nous terminerons en explicitant les éléments qui permettent d'identifier le prestige dont dispose ce segment dans le monde journalistique.

³⁶² Dominique Marchetti, « Les sous-champs spécialisés du journalisme, », *Réseaux*, 2002, no 111, n° 1, p. 22-55.

³⁶³ Everett C. Hughes, *Students' Culture and Perspectives: Lecture on Medical and General Education*, University of Kansas Law School, 1961.

³⁶⁴ Robert Redfield, *The Folk Culture of Yucatan*, University of Chicago Press, 1941.

I. Description d'un service société dans la presse nationale

Le journalisme fait-diversier constitue le cœur de l'activité, bien au-delà de l'image traditionnelle de parent pauvre de la profession. Présent dans toutes les rédactions et disposant souvent des effectifs de reporters les plus importants, le champ d'investigation à couvrir des fait-diversiers est large puisqu'il va des affaires de mœurs à la couverture des affaires politiques.

A. *La force d'intervention de l'entreprise*

1) Terminologie

Comme c'est souvent le cas dans le journalisme, le nom même du segment vient du nom du principal objet couvert par les reporters. La situation se complique dès lors que se pose la question de la traduction du japonais. En japonais, ce segment est désigné par l'expression *shakaibu jānarizumu*. Le mot *shakaibu* (社会部) désigne le nom du département de la rédaction auquel sont rattachés les reporters chargés de couvrir les faits divers. Le nom du département vient du mot *shakai* que l'on traduit couramment par le mot *société* en français³⁶⁵. Littéralement, le mot *shakaibu* désigne donc le service *société* d'une rédaction. Dans les rédactions anglo-saxonnes, on parle souvent de *city news desk* pour désigner également l'endroit équivalent. Les journalistes qui y travaillent sont appelés *shakaibu kisha*, littéralement reporters rattachés au service société. Dans le cadre de ce chapitre nous parlerons plus généralement de reporters fait-diversiers pour les désigner.

2) Un segment spécifique mais sans véritable spécialité

Le choix de ce terme nécessite d'être expliqué. La difficulté de la définition vient de l'extrême diversité des thèmes et des sujets couverts par ces reporters³⁶⁶. Si la couverture des affaires criminelles (*jiken* – 事件) vient rapidement à l'esprit lorsque l'on s'intéresse à ce segment, les reporters du *shakaibu* sont chargés de couvrir des thèmes aussi divers que les accidents de la route, les incendies, les événements locaux, le vieillissement de la population ou les problèmes à l'école. Ce type de nouvelles est à mi-chemin entre le *hard-news* et le *soft-*

³⁶⁵ Dans le cas français, le service *société* (on peut aussi trouver les mots *pôles* ou *département* en fonction des organisations).

³⁶⁶ D'où les difficultés de spécialisation évoquées par Marchetti.

news et peut être couvert de diverses manières. Certains thèmes liés aux mondes politique, économique ou culturel peuvent également être couverts par les reporters du *shakaibu*, lorsqu'ils sont abordés sous l'angle de quelque chose qui est considéré comme « un problème de société » (*shakai mondai* – 社会問題) comme une malversation politique ou une catastrophe industrielle. Lors de notre observation participante à l'*Asahi Shimbun*, nous avons aussi observé que les reporters du *shakaibu* pouvaient être sollicités y compris lors de la couverture d'événements se déroulant à l'étranger et habituellement couverts par le service *nouvelles internationales*.

Le service *société* produit à la fois des nouvelles de types *hard news* et *soft news*. En général, ce sont principalement les journalistes affiliés à un *club* de presse qui produisent ce premier genre d'informations. La raison d'être de ces reporters assignés de manière permanente à l'intérieur des institutions est de les rendre aptes à récupérer la moindre information le plus rapidement possible. Ils sont alors les spécialistes de l'information de l'urgence typique des *hard news*³⁶⁷. Dans les faits, ils bénéficient d'un prestige plus important dans la hiérarchie de la rédaction. Les *softs news*, planifiées à l'avance, et dont le niveau d'urgence est plus faible, seront plutôt déléguées aux autres reporters basés à l'intérieur de la rédaction. Ce caractère polyvalent en fait un service à mi-chemin de l'organisation du travail des services *politique* et *sport* où le *hard news* domine largement, et des services tels que *science*, *culture* où le *soft news* représente le plus souvent la norme. Le caractère flou des juridictions et la superposition de certains thèmes peuvent parfois donner lieu à des tensions entre services, notamment avec le monde politique généralement couvert par le service *politique*.

« Le shakaibu , c'est un endroit populaire (shiminteki en japonais 市民的). Le service politique ou économie, ça veut dire couvrir l'élite. Ce n'est pas la même chose. Mais attention, « populaire » ne veut pas dire que c'est du sensationnalisme. C'est quelque chose que l'on trouve dans tous les journaux au Japon, même si c'est dur à décrire. En un sens, ce qu'il y a de dramatique et de tragique dans la vie des japonais, ça finit toujours par arriver à la police. Donc, aller couvrir la police, ça va un peu de soi. Si on veut comprendre ce qui se passe dans la société, il faut aller le chercher là où tout s'accumule ».
- Entretien réalisé le 2 juin 2014 avec un ancien journaliste du quotidien *Yomiuri Shimbun* ayant commencé sa carrière à la fin des années 1970 -

³⁶⁷ G. Tuchman, *Making news*, op. cit. p. 51

Le lien que l'on peut faire avec tous ces thèmes repose sur la connexion avec la « vie quotidienne » des individus³⁶⁸. Pour Hayashi & Kopper, qui se sont intéressés à ce segment professionnel, c'est précisément cette focalisation sur la vie du quotidien (*everyday-life information*) qui constitue l'un des points qui l'oppose à l'information politique et aux commentaires qui constituent l'élément central de l'information dans les pays occidentaux³⁶⁹.

Parmi les nombreux thèmes qui touchent à la vie quotidienne, il faut retenir la place centrale jouée par la couverture des affaires criminelles et des affaires de mœurs. En conséquence, la source de prédilection des reporters du *shakaibu* sont les différents commissariats du pays, la police judiciaire, les tribunaux locaux et nationaux et les casernes de pompiers. C'est cette priorité accordée aux sources officielles chargées de s'occuper des affaires de mœurs qui ponctue la vie quotidienne et qui nous conforte donc dans le choix d'utiliser le nom *fait-diversier* comme équivalent du terme japonais *shakaibu kisha*³⁷⁰.

Un dernier point à mentionner est la force élevée de l'imprévu, malgré des routines de travail ayant pour objectif de l'apprivoiser au maximum. Le fait-divers a pour particularité d'être très difficile à anticiper, obligeant les reporters chargés de ce type de couvertures à une situation d'alerte constante qui limite par conséquent les formes de rationalisation du travail³⁷¹. La place de l'imprévisibilité dans le travail de reporter va avoir un impact sur le style de formation des reporters. Nous verrons plus loin dans ce travail qu'il y a une relation particulière entre imprévisibilité du travail et prestige professionnel.

B. Une présence dans chaque rédaction

1) Organisation du travail

Le service *société* est une constante que l'on observe dans la quasi-totalité des rédactions japonaises, que cela soit dans la presse locale ou régionale - ce service porte parfois d'autres noms que « service *société* » mais remplit la même fonction - et encore dans les grandes rédactions centrales des quotidiens nationaux. Ce dernier se distingue donc des services des *services politiques* et *nouvelles internationales* qui sont généralement à Tokyo. Tenter d'en

³⁶⁸ Takeda T., Fujita M. et Yamada K. (eds), *Gendai jōnarizumu jiten* p. 123.

³⁶⁹ Hayashi K. et G.G. Kopper, « Multi-layer research design for analyses of journalism and media systems in the global age », art cit. p. 1138.

³⁷⁰ On marque ainsi une différence avec le sous-segment des reporters chargés de couvrir les affaires criminelles appelés *jiken kisha*. Ce sous-segment appartient à celui des journalistes fait-diversiers.

³⁷¹ Olivier Pilmis, « Produire en urgence. La gestion de l'imprévisible dans le monde du journalisme », *Revue française de sociologie*, 2014, vol. 55, n° 1, p. 101-126.

faire la description n'est pas aisée car il existe autant de formats que de rédactions. Toutefois, des observations complétées par des entretiens nous ont permis d'en obtenir une image d'ensemble. Le modèle que nous allons essayer de décrire repose principalement sur des observations réalisées dans la rédaction centrale de l'*Asahi Shimbun*.

Dans le cas d'un quotidien national, chaque rédaction centrale se trouvant dans les sièges dispose d'un service *société* parmi les différents services de son pôle édition. Dans le cas de l'*Asahi Shimbun* (voir chapitre 2), on en trouve à Tokyo, à Osaka, à Nagoya et dans la rédaction de *Seibu* à Fukuoka. Situé au cœur de la rédaction, le *service société* d'un quotidien est généralement un lieu spacieux par rapport aux autres services. La principale raison est le nombre important de journalistes qui y sont rattachés. Si toutes les rédactions japonaises ne sont pas aussi importantes en termes d'effectifs. Néanmoins, nous allons voir une structure similaire entre les reporters basés dans la rédaction.

Pour reprendre la terminologie de Jeremy Tunstall, les reporters du service société sont avant tout des journalistes « debout »³⁷². Ils sont plus souvent à l'extérieur et ne rentrent à la rédaction qu'en fin de journée, voire jamais pour ceux qui sont affiliés à un *club de presse* (voir chapitre 3). Leur travail est avant tout la récupération d'informations. Le travail de rédaction peut être exécuté par un reporter comme par les éditeurs adjoints (*desk*) ou les chefs d'équipe. Ainsi, même si beaucoup d'entre eux sont généralement sur le terrain, la présence des éditeurs adjoints, du chef de service, des secrétaires et des assistants nécessite qu'un espace important leur soit dédié.

2) Description d'un espace de travail

Dans le cas de la rédaction observée, le service *société* dispose d'espaces de part et d'autre du couloir central qui traverse l'étage principal. Sur la partie droite à partir de l'entrée, deux longues tables d'une douzaine de places sont disposées perpendiculairement l'une à l'autre, en respectant les règles de *l'open-space*. Elles servent à la fois pour les nombreuses réunions organisées et surtout de postes de travail interchangeables pour tous les journalistes ne disposant pas d'un poste fixe. Au bout de l'une de ces tables, on trouve le siège du *desk* du jour (*tōban desk*), *éditeur adjoint* responsable du contenu produit pour l'édition du jour. Le *desk* change tous les jours par rotation en fonction d'un planning organisé au mois.

³⁷² J. Tunstall, *Journalists at work; specialist correspondents*, op. cit.

De l'autre côté du couloir central, un tableau blanc est disposé de façon à être visible facilement lorsque l'on est assis sur une des tables de réunion. Sur ce tableau blanc sont inscrits les noms des personnes qui sont actuellement en train de couvrir quelque chose à l'extérieur, le roulement des *desks* pour les jours à venir ainsi que les différents responsables en poste dans différents *clubs de presse*. Juste derrière ce tableau blanc, il y a quelques postes de travail fixes utilisables par les journalistes affiliés à certaines équipes. Les postes individuels sont peu spacieux et l'accumulation des divers dossiers et affaires personnelles des journalistes sont de niveaux différents, en fonction du degré d'ancienneté et de l'organisation de chacun.

Cette répartition hétérogène des espaces nous amène à nous intéresser plus en détail à la division du travail interne à ce service. Comme nous l'avons dit, c'est le nombre important de personnes qui y travaillent qui fait la spécificité du service *société* de chaque rédaction. En haut de la pyramide, on trouve bien sûr le chef du service (*shakaibuchō* – 社会部長) qui est également l'éditeur principal. En tant que gestionnaire des ressources humaines, et compte-tenu de la taille du service, il est souvent soutenu dans son travail par un suppléant qui ne s'occupe que des tâches administratives. Comme nous l'avons dit dans le chapitre 2, les *desks* sont les véritables responsables de la production éditoriale. Ils sont une douzaine à se répartir la relecture, la réécriture et la direction des différents reporters sur le terrain. Chacun a plus ou moins un domaine de spécialité mais leurs tâches sont interchangeableables en fonction des besoins et des disponibilités du moment.

Les très nombreux reporters rédacteurs du service peuvent être répartis en deux grandes catégories. Celle des reporters physiquement présents dans la rédaction et celle de ceux qui sont à l'extérieur. Nous allons commencer par décrire la deuxième car elle est la plus considérable, aussi bien en matière d'effectifs que d'importance dans la hiérarchie.

Parmi les reporters dont la position se situe à l'extérieur de la rédaction, le groupe le plus important est celui des reporters accrédités à couvrir un des grands *clubs de presse* de la capitale (voir chapitre 3). Les *clubs* les plus importants sont celui Département de la Police Métropolitaine de Tokyo (*keishichō kishakurabu*) et du bureau du palais de justice (*shihō kishakurabu*). Ces deux *clubs* disposent d'équipes formées d'une petite dizaine de reporters avec à leur tête un capitaine (*cap*) et un adjoint (*sub-cap*). On trouve ensuite les *clubs* affiliés aux grands ministères et à certaines institutions comme l'Agence impériale (*kunaichō*) ou le siège du gouvernement métropolitain de Tokyo (*tochō* – 都庁)³⁷³. Les reporters chargés de

³⁷³ Dans ces *clubs*, les journalistes fait-diversiers peuvent travailler avec des journalistes provenant d'autres services comme des reporters du service politique.

couvrir les différents commissariats de la capitale sont aussi affiliés aux *clubs* de ces commissariats.

Un certain nombre de reporters ne travaillent pas directement pour le service *société* mais pour un autre service, lui-même dépendant de ce dernier. C'est notamment le cas des bureaux locaux dispersés à l'intérieur de la capitale ainsi que du service chargé de couvrir les régions autour de Tokyo. Le service *société*, en raison de sa taille importante qui en fait une « mini-rédaction dans la rédaction », compte également un nombre relativement important d'assistants s'occupant de tâches de gestion ou de l'organisation du travail comme de répondre au téléphone ou d'envoyer et distribuer des documents aux reporters sur le terrain. En matière de statut, notons que les différents assistants ne sont que très rarement des employés réguliers de l'entreprise et sont généralement embauchés sous contrat pour une période limitée, ou avec un statut de travailleur intérimaire.

La deuxième catégorie concerne les journalistes disposant de leur bureau dans la rédaction centrale. La seule équipe disposant d'un espace réservé est composée des reporters chargés de couvrir le thème de l'éducation (*kyōiku-han* – 教育班). Certains postes de travail sont également réservés aux chroniqueurs seniors (*henshūiin*)³⁷⁴. La plus grande partie des journalistes disposant d'un espace à l'intérieur de la rédaction est celle de la catégorie des reporters faisant partie du « corps de réserve » (*yūgun*)³⁷⁵. Ces journalistes obtiennent un domaine de spécialité à couvrir pendant une certaine période, comme les médias, les jeux olympiques ou l'agence météorologique. Ils ne sont pas astreints au travail en *club* et ont une plus grande autonomie sur la manière de couvrir leur domaine. Ils peuvent également être réquisitionnés bien plus rapidement lorsqu'une nouvelle importante nécessitant de nombreux reporters survient au cours de l'actualité, d'où leur nom de « corps de réserve ». Le service *société*, de même que les services *politique* et *économie*, sont donc des lieux où une grande partie du travail de production et de couverture est réalisée à l'extérieur mais où il ne faut pas négliger le travail d'édition important accompli par les *desks* qui eux ne sortent que très rarement de la rédaction³⁷⁶.

³⁷⁴ Nous avons fait une description de cette position particulière pour les reporters dans le chapitre 2.

³⁷⁵ Nous reviendrons un peu plus loin sur la présence importante du champ lexical militaire dans le journalisme japonais.

³⁷⁶ Ils correspondent plus à la définition de journaliste « assis » de Tunstall.

II. La culture professionnelle des journalistes fait-diversiers

L'idée que défend cette partie est que les pratiques et les normes du journalisme fait-diversier peuvent être considérées comme une forme de culture professionnelle qui, tout en étant un élément partagé par une grande majorité des reporters, contribue à faire ressortir la *logique organisationnelle* inscrite dans le travail. Dans un premier temps, il s'agit d'expliquer les raisons pour lesquelles la couverture des affaires policières continue de garder une grande légitimité malgré la dureté des conditions de travail. Ensuite, le fait que ces pratiques soient adoptées par d'autres segments professionnels contribue à engendrer une forme d'unité partagée par les reporters d'autres segments. La division et l'organisation du travail des fait-diversiers rappellent également que la publication d'un article est avant tout le fruit d'un travail collectif.

En raison du propos même de ce chapitre, le journalisme fait-diversier a pour l'instant été analysé sous l'angle d'un segment professionnel bien particulier dont on a déjà signifié son importance pour les acteurs. De fait, nous avons pris le parti d'analyser la profession sous l'angle de sa diversité dans la lignée des travaux interactionnistes produits à partir de l'article fondateur de Bucher et Strauss³⁷⁷. Cette partie est consacrée à ce qui selon nous, contribue à donner une certaine unité au journalisme de presse au Japon.

Notre hypothèse est que le prestige du travail des reporters fait-diversiers est à mettre en relation avec la place accordée à ce type d'investigations au moment de la formation des nouvelles recrues. Conséquemment, un certain nombre de ces pratiques sont intégrées très tôt dans le processus de socialisation, ces normes sont ainsi partagées par toutes les personnes ayant commencé une carrière dans une entreprise de presse. On reprendra donc à notre compte la notion de « culture » développée par Everett Hughes et Robert Redfield. Pour le premier, « *une culture se constitue chaque fois qu'un groupe de personne mène une existence en partie commune, avec un minimum d'isolement par rapport aux autres et une même position dans la société* »³⁷⁸. Pour Redfield, la culture d'un groupe se définit par « *les limites à l'intérieur desquelles les comportements conventionnels des membres de la société peuvent varier sans cesser d'être tenus pour identiques par tous les membres* »³⁷⁹. Partant de ces deux définitions,

³⁷⁷ Rue Bucher et Anselm Strauss, « Professions in Process », *American Journal of Sociology*, 1961, vol. 66, n° 4, p. 325-334.

³⁷⁸ E. C. Hughes, *Students' Culture and Perspectives*, op. cit. p. 28.

³⁷⁹ R. Redfield, *The Folk Culture of Yucatan*, op. cit. p. 61.

Pierre Michel Menger ajoute à cela que la culture peut être vue comme « *une communauté d'expériences et de pratiques propres à un groupe social, qui s'incarne dans des comportements individuels et des conceptions conventionnelles, partagées par tous* »³⁸⁰. L'intérêt de la combinaison de ces définitions est de montrer ce qui fait sens pour tous sans nécessiter une adhésion complète, et permet d'expliquer la diffusion de normes et de pratiques.

Pour commencer, nous allons nous intéresser à la place de la couverture de la police locale dans la formation professionnelle. L'objectif sera de voir de quelle manière se développe dans le même temps une culture professionnelle commune et un sentiment d'appartenance à l'entreprise.

A. *Le satsu mawari, ou la « tournée des commissariats »*

L'apprentissage du métier quand on couvre la police constitue à la fois la technique de formation la plus systématique et une expérience commune à la grande majorité des reporters japonais. Ainsi, plus de 95% des reporters ayant été interrogés dans le cadre d'un entretien formel, ont commencé leur carrière par ce type de couverture³⁸¹. La formation sur le tas) de la *tournée régulière des commissariats* (en japonais, *satsu mawari* – サツ回り³⁸²) constitue une étape majeure dans une carrière. L'expression tirée de cette pratique fait partie du vocabulaire spécifique de la presse³⁸³. L'essentiel du travail qui est alors confié aux nouvelles recrues, est de rendre des visites et de prendre contact régulièrement avec un certain nombre de commissariats dans une zone délimitée. Les premières journées sont assez bien représentées par l'emploi du temps ci-dessous.

³⁸⁰ H.S. Becker, *Les mondes de l'art*, op. cit. p. 5-18. Dans son travail sur le segment professionnel des journalistes d'agence, Éric Lagneau utilise pour décrire agencier la notion de « style journalistique », un concept qui se rapproche de la définition de la culture que nous utilisons, tout en étant plus spécifique au journalisme. Il le définit comme suit : « *Une manière particulière de faire du journalisme caractéristique d'un individu ou d'un groupe. Le « style journalistique » est le produit d'un système d'interaction et d'un cadre spécifique qui se lit dans un ensemble de pratique, et pas seulement dans des modes d'écriture, avec une façon particulière de combiner les différentes règles journalistiques* (en référence à Cyril Lemieux), et *s'appuie sur les représentations que les journalistes se font d'eux-mêmes et des alter-pertinents* » (Éric Lagneau, « Le style agencier et ses déclinaisons thématiques », *Réseaux*, 2002, no 111, n° 1, p. 60.).

³⁸¹ À l'inverse, les rares cas de reporters n'ayant pas commencé par ce type de formation nous ont très rapidement été signalés par les enquêtés, cette « différence » étant pour eux un élément important de leur parcours.

³⁸² Amano Katsufumi (天野勝文) et Hashimoto Yoshiyuki (橋本義之), *Shin genba kara mita shimbungaku* 新・現場から見た新聞学 (Nouvelles théories de la presse à partir du terrain), Tokyo, Gakubunsha, 2008. Le mot *satsu* est une abréviation du mot japonais *keisatsu* signifiant « police ». Le mot *mawari* est un nom tiré du verbe *mawaru* signifiant l'action de tourner.

³⁸³ Kariya T. (荻谷寿夫), « Soshiki nai junsenmonshoku no kyaria kenkyū », art cit.

Encadré 5 : *Emploi du temps d'un fait-diversier apprenant le travail en région*

L'emploi du temps présenté ici est celui d'un journaliste chargé de couvrir les affaires policières du département de Kagoshima dans le sud du Japon.

- vers 7 h : lecture de la presse nationale et régionale.
- entre 7 h 30 et 8 heures du matin : téléphoner à tous les commissariats de la région afin de savoir s'il s'est passé quelque chose ou pas durant la nuit précédente.
- vers 8 h 30 : départ pour le bureau ou directement à un des trois commissariats de la région.
- vers 11 h : téléphoner aux autres commissariats du département.
- vers 11 h 30 : premier briefing par téléphone avec le *desk* du bureau.
- après-midi : en fonction de l'actualité, déplacement sur le terrain en cas de nouvelles transmises par la police ou enquêtes sur un sujet lié aux événements de la localité. Rédaction des papiers et envoi au *desk* vers la fin d'après-midi.
- vers 16 h : téléphoner aux commissariats
- vers 18 h : retour au bureau du journal. Discussion avec les autres journalistes du bureau et avec le *desk* concernant les articles envoyés plus tôt dans la journée.
- entre 18 h 30 et 20 h : corrections et réécritures des articles si nécessaires.
- en soirée : visite des cadres du commissariat directement à leur domicile (*yomawari*)³⁸⁴.

Du point de vue des reporters chargés de former les nouvelles recrues, la couverture des commissariats et de la police a l'avantage de proposer un modèle d'entraînement complet pour les futurs journalistes. L'objectif est moins d'apprendre à écrire que d'être capable de récupérer des informations intéressantes et fiables et d'être capable de faire face à l'imprévu. L'apprentissage de l'écriture se fait ainsi, principalement par imitation d'articles du même type écrits par des prédécesseurs. Les reporters ont accès aux bases de données des articles antérieurs, ce qui leur permet de voir très concrètement quel est le style d'écriture de l'entreprise lors d'un article portant par exemple sur la couverture d'un incendie³⁸⁵. Les anciens articles deviennent autant de modèles que les jeunes reporters devront ensuite adapter à l'affaire qu'ils ont à couvrir. La similarité ne se soustrait jamais complètement à la singularité de chaque affaire.

Ensuite, les multiples séances de relecture par les aînés de l'entreprise, les chefs d'équipe pour les reporters rattachés au *club* et surtout par le *desk* dont on a vu qu'il était officiellement le responsable du contenu d'un article écrit par un reporter, contribuent également à l'apprentissage du style rédactionnel des articles de presse. La complexité de la production de l'information, qu'il s'agisse de la précision des informations ou de la manière dont elles ont le

³⁸⁴ Entretien du 20 août 2012 avec un journaliste du service *économie* de l'*Asahi Shimbun* ayant commencé sa carrière en 1996.

³⁸⁵ Si tous les quotidiens disposent aujourd'hui de bases de données entièrement digitalisées sur plusieurs dizaines d'années, on trouve toujours les versions complètes condensées du journal (*shukusatsuban* – 縮刷版) sous forme de volumes papier.

plus de chance d’être comprises par les lecteurs, fait l’objet d’une grande attention de la part des aînés dont la mission est de transmettre les « bons tuyaux ».

Dans une certaine mesure, les techniques d’obtention des informations qui constituent l’étape préalable du travail journalistique sont transmises par les aînés, mais elles s’acquièrent essentiellement grâce à l’accumulation des expériences sur le terrain. En faisant participer les jeunes journalistes à la couverture des faits divers régionaux, l’objectif est de les mettre rapidement en situation de difficulté. Les savoir-faire à accumuler au cours de la formation sont difficilement formalisables et se font sur la base d’allers-retours entre l’apprentissage sur le tas, les discussions, les délibérations et les moments de réflexion.

1) La justesse de l’information

« Lorsqu’on apprend le boulot en couvrant la police, une des choses essentielles, c’est la justesse de l’information. On y parle de sujets sensibles, de gens blessés ou morts, d’accidents, de drames. Ce sont des nouvelles sérieuses à propos desquelles on ne peut pas être approximatif. Se tromper sur l’âge, le nombre de victimes, ce sont des fautes professionnelles graves pour nous. Commencer par ce genre de nouvelles en région, là où tout le monde se connaît, ça a du sens pour ça ».

- Entretien du 8 août 2013 avec une éditrice travaillant dans la presse nationale. Elle a commencé sa carrière en 1998 -

Les faits divers constituent un modèle type d’information à propos duquel les cinq éléments primordiaux de l’information journalistique, résumés par les « cinq W & H » anglo-saxons (*who, what, where, when, why & how*³⁸⁶) doivent être rassemblés avant une publication. Dans ce type de nouvelles, aller voir la police ne suffit pas. Il est très souvent nécessaire de recouper les informations en allant interroger les diverses personnes concernées. Une des priorités consiste en l’inculcation aux nouvelles recrues de l’importance de répondre de manière précise et correcte à ces questions.

Au cours de notre terrain, nous avons observé à plusieurs reprises l’importance particulière que les reporters accordaient au nombre de victimes provoqué par une catastrophe ou un attentat. L’article pouvait être remanié plusieurs fois, et ceci jusqu’à la dernière minute, dans le but d’avoir l’information la plus exacte possible. Cette priorité accordée aux détails quantitatifs a notamment nécessité le recours à plusieurs reporters, uniquement dans l’objectif de corroborer

³⁸⁶ Cette règle d’or du journalisme a notamment été formalisée par Roy Howard, un ancien directeur de l’agence de presse United Press au début du XX^{ème} siècle.

le nombre de victimes lors d'un tremblement de terre particulièrement violent qui a frappé le sud du pays en avril 2016. Lorsqu'il s'agit de couvrir la police, la pression est particulièrement intense notamment en raison du caractère sensible des nouvelles et du grand intérêt que les lecteurs leur portent. Une erreur sur un nom ou sur le nombre de victimes pourra faire l'objet de plaintes rapides de la part des lecteurs et pourrait causer préjudice à toute l'organisation. Le caractère sensible de ce type d'information est donc censé assurer le sérieux des jeunes recrues en formation.

2) Trouver l'information

« Quoi que l'on en dise, je pense qu'entraîner les nouveaux en leur faisant couvrir la police, c'est une bonne technique. Le journaliste est en position de faiblesse. Il veut les infos. Mais celui qui les a, il ne veut pas lui donner. Il faut surmonter cette épreuve. Il y a toujours le risque d'être manipulé, qu'une info soit sciemment donnée (leak). Il faut être astucieux. Accumuler les infos tout en sachant comment et pourquoi on les a obtenues, tout reporter doit y réfléchir. La police est un endroit intéressant précisément parce que ces problématiques sont exacerbées ».

- Entretien réalisé le 28 novembre 2013 avec un responsable de la formation des journalistes pour le quotidien Mainichi Shimbun. Il a lui-même commencé sa carrière en tant que journaliste en 1989 et a fait toute sa carrière en tant que fait-diversier au shakaibu de l'entreprise, avant d'entrer au département ressources humaines en avril 2013 -

Un autre avantage invariablement cité pour justifier l'intérêt qu'il y a à couvrir la police, est celui de l'obtention même des informations. Comment les récupérer dans une institution dont les membres ont précisément pour mission de ne pas en transmettre en raison du secret professionnel qui incombe aux fonctionnaires de police ? En effet, les officiers de police sont astreints à un devoir de réserve qui leur interdit normalement la diffusion d'informations aux reporters. Les sources d'un journaliste sont donc multiples et diverses. Si certaines d'entre elles ont intérêt à collaborer en transmettant des informations aux journalistes, la police fait plus rarement partie de cette catégorie. Les capacités à surmonter ce problème constituent l'étape numéro un du travail d'un reporter.

Dans un contexte de forte complexification des relations entre les journalistes et leurs sources depuis l'avènement d'internet et des nouveaux médias, les commissariats de police régionaux offrent un terrain d'entraînement basique mettant les nouvelles recrues en position de difficulté. Les policiers constituent un type à part de sources, différents du simple témoin, et

ont leur logique propre de divulgation de l'information³⁸⁷. Mises à part les annonces qu'une administration se doit de faire à la population, les informations concernant les investigations en cours sur telle ou telle affaire n'entrent que rarement dans la catégorie des données mises à disposition du public.

On demande donc aux reporters de faire preuve de suffisamment d'ingéniosité pour récupérer l'information dans un premier temps, et d'être ensuite capable de la recouper ou de « sentir » si l'information obtenue ne l'a pas été un peu trop facilement. Passer la journée dans un *club de presse* d'un commissariat ou à téléphoner à tous les postes de police d'un arrondissement ne suffit pas. Obtenir l'information supplémentaire qui permettra à un journaliste d'avoir un papier ne se limite pas à l'annonce faite au cours d'une conférence de presse, on demande aussi aux jeunes journalistes de prendre l'habitude de rendre visite aux agents de police à leur domicile. Pour un jeune fraîchement arrivé en région, parvenir à se faire connaître et à établir une relation de confiance est primordial.

« C'est le seul moment où les journalistes peuvent espérer avoir un scoop... Car c'est du un contre un avec le policier. Il faut donc qu'on attende les gens devant chez eux le soir et le matin. Le problème, c'est que comme tout le monde fait pareil, il faut attendre le bon moment. L'idéal c'est de se faire inviter parce qu'une source est plus à l'aise chez elle pour dire des choses qu'elle ne dirait pas ailleurs. Bien sûr, quand on est encore jeune et qu'on n'est pas habitué, les policiers ne sont pas très collaboratifs... mais lorsqu'on passe la nuit sous la neige à attendre... c'est une chose qui m'est déjà arrivé... on est toujours invité à venir prendre quelque chose de chaud à boire... si le policier n'est toujours pas rentré, sa femme peut éventuellement nous faire entrer et patienter dans la maison ».

- Carnet de terrain, le 22 avril 2012, discussion informelle avec un journaliste qui revient avec nous sur la manière dont il a appris le métier lorsqu'il est devenu reporter au début des années 1990 -

Se faire inviter et réussir à susciter chez une source une empathie suffisante pour obtenir quelques informations supplémentaires est l'objectif principal de la pratique du *asagake* (朝駆け) et du *yomawari* (夜回り). Littéralement, la première expression signifie « courir au petit matin », elle décrit le fait pour un journaliste d'attendre devant le domicile d'une source afin de l'accompagner jusqu'à son lieu de travail et d'obtenir quelques confidences. La deuxième

³⁸⁷ Eric Lagneau et al., « La dynamique sociale des sources et flux des nouvelles. Introduction », *Sur le journalisme*, 2013, vol. 2, n° 1, p. 4-13.

expression signifie « *tournée du soir* » et fait référence aux visites de nuit des reporters au domicile d'un agent de police. Cette pratique étant usitée par l'ensemble des reporters, il n'est donc pas rare de voir de véritables « files d'attentes » devant la maison de certains responsables. C'est à celui qui maîtrisera le mieux l'itinéraire et qui arrivera en premier ou à celui qui saura attendre jusqu'au dernier moment, que reviendra peut-être l'exclusivité d'une information. Ces visites aux domiciles des sources sont des occasions pour les reporters encore en formation d'apprendre à maîtriser « l'art du off » avec leurs sources, toujours dans l'objectif de se singulariser par rapport aux informations diffusées par annonces dans les *clubs* (voir chapitre 3)³⁸⁸.

À ce titre, la référence de l'enquête au fait « d'attendre sous la neige » mentionné dans l'extrait d'entretien n'est pas un détail anodin. Un des objectifs de l'entraînement des jeunes à ce type d'investigations est aussi de tester leur résistance physique à un métier éprouvant et nécessitant parfois d'attendre plusieurs heures la nuit dans des conditions difficiles. La logique sous-jacente acceptée par les reporters salariés eux-mêmes ainsi que par leurs sources, est qu'un bon reporter est une personne capable d'attendre, quelle que soit l'heure et quel que soit le temps. En ce sens, les visites aux sources en début de carrière peuvent être appréhendées comme des rituels prouvant l'engagement des jeunes reporters. Ce sont les sources comme les supérieurs hiérarchiques de la rédaction qui auront l'occasion d'apprécier le degré de motivation et de sacrifice qu'est prêt à accomplir un jeune reporter. Pour Hayashi et Kopper, cette épreuve d'endurcissement est à mettre en relation avec le profil des jeunes recrues des entreprises de presse dont on a vu qu'il s'agissait majoritairement de jeunes diplômés sans expérience. Venant des grandes universités de la capitale et n'ayant pas encore eu l'occasion de « se frotter au monde du travail », il est question en quelque sorte d'un test de résistance³⁸⁹. Ce critère de capacité qu'est la résistance physique est similaire à ce que l'on peut observer dans d'autres activités telles que l'armée ou la police³⁹⁰.

La capacité des reporters à se faire reconnaître de leurs sources au milieu des concurrents est, pour les nouvelles recrues, un des objectifs à atteindre. En recherchant la singularité, il est nécessaire d'atteindre le plus rapidement possible un certain degré d'intimité grâce auquel on obtiendra une information ou un détail supplémentaire. Pour ce faire, il est tout à fait courant d'entrer dans la sphère privée d'une source.

³⁸⁸ J.-B. Legavre, « Off the record. Mode d'emploi d'un instrument de coordination », art cit.

³⁸⁹ Hayashi K. et G.G. Kopper, « Multi-layer research design for analyses of journalism and media systems in the global age », art cit. p 8.

³⁹⁰ Geneviève Pruvost, « Enquêter sur les policiers, Entre devoir de réserve, héroïsation et accès au monde privée », *Terrain*, 2007, n°48, p. 131-148.

« Comment faites-vous pour arriver à créer de telles relations de confiance ? Ce n'est pas facile mais c'est le gros du travail. Pour s'attacher une source, ça peut parfois prendre toute une année. Il faut y aller, encore et encore, et si on arrive à créer une vraie relation, survient toujours le policier avec qui les choses collent et qui deviendra notre porte d'entrée. Il faut continuer à entretenir de bonnes relations, en lui apportant des gâteaux de temps en temps (o seibo), des souvenirs, aider ses enfants lorsqu'ils se préparent à passer un concours scolaire etc. Si on fait bien les choses, au bout de plusieurs mois, il n'est plus nécessaire de venir tout le temps comme ça le soir. La source peut simplement nous dire : « Pas la peine de venir à chaque fois, passe-moi plutôt un coup de fil » ou alors « On va se voir dans un café ». On entretient ensuite la relation en allant boire ensemble de temps en temps. En fait, l'objectif du yomawari, c'est atteindre ce stade. J'ai réussi à me faire cinq ou six sources comme ça et elles sont toutes restées des relations pérennes ».

- Entretien réalisé le 21 novembre 2013 avec un ancien reporter du quotidien Mainichi Shimbun ayant commencé sa carrière en 1982. Après une carrière en tant que fait-diversier puis en tant que correspondant à l'étranger, il est devenu professeur dans une université en région -

La nécessité d'entretenir des relations privilégiées avec les sources afin d'obtenir leur collaboration relève de ce que Lemieux appelle la *grammaire privée* ou *grammaire naturelle*³⁹¹. Dans le contexte japonais, l'importance de la mise en place de cette relation de coopération est d'autant plus grande que, comme nous l'avons vu au cours de notre description des rédactions en tant que marché interne et du rôle des *clubs de presse*, les affectations à un poste sont en général assez courtes. Au cours d'une première partie de carrière, les rotations sont encore plus élevées, certaines rédactions organisant les changements de poste d'une nouvelle recrue jusqu'à trois ou quatre fois au cours des premières années. Les jeunes reporters qui dès le début de leur carrière arrivent à se créer un réseau de sources policières suffisamment important, voient augmenter leur chance de publier un papier qui sortira du lot, et obtiennent donc une forme de reconnaissance plus élevée de leurs aptitudes.

3) Gagner la course : dépasser ou être dépassé

« Dès qu'on est sur le terrain, on est tout de suite en compétition avec les autres journaux pour la moindre nouvelle. Lorsqu'on couvre la police, c'est presque ridicule, mais on se bagarre juste pour pouvoir publier une info sur

³⁹¹ C. Lemieux, *Mauvaise presse*, op. cit. p. 455.

une arrestation qui vient d'avoir lieu une demi-journée avant les autres. Dans le fond, ce n'est pas si grave si l'info est publiée avec une demi-journée de retard. De toute façon la télévision en parlera aussi. Mais si le Yomiuri en parle, si Kyōdō Tsūshin en parle et que nous on n'en parle pas, on se fait passer un savon par le desk. Moi au final, j'ai toujours pris ça pour un jeu. Ou tu dépasses, ou tu es dépassé. Si tu vois que tu vas être dépassé, tu as intérêt à vite te rattraper ».

- Entretien réalisé le 8 août 2013 avec une reporter du service société de l'Asahi Shimbun -

Pour le décrochage d'un scoop, la couverture de la police est également à mettre en relation avec la première expérience de compétition entre les entreprises de presse. La notion de scoop ne doit pas nécessairement être envisagée comme la publication d'une information dont un seul média détiendrait le monopole de manière temporaire en ayant mené sa propre investigation. Il s'agit le plus souvent d'une course à la publication d'une information avant les autres, ceci avant qu'ait lieu son annonce officielle. Plus que l'originalité de l'information, le fait de ne pas avoir publié quelque chose que tous les concurrents ont publié dans leurs pages, est à prendre comme une défaite au cours de laquelle on s'est fait « dépasser » (en japonais *nukareru* – 抜かれる) par les autres³⁹².

Encore une fois, l'objectif est de faire prendre conscience aux jeunes journalistes de l'importance qu'il y a à publier une information avant tout le monde. Les informations de la police jouent à ce titre un rôle majeur. Parmi les différentes règles analysées par Cyril Lemieux, la « règle de non-dépassement de la concurrence³⁹³ » dérive de ce qu'il nomme la *grammaire de réalisation*. Cette dernière est constituée des différentes règles que les journalistes se doivent de respecter afin d'accomplir leur travail. En cas de non-respect de cette règle, ils sont susceptibles d'être critiqués par leur hiérarchie, ou par des lecteurs qui pourraient manifester leur mécontentement en se tournant vers un autre média.

Dans le cas que nous observons, cette règle est ici exacerbée par l'importance que revêtent les nouvelles policières dans l'information locale. Le respect de cette règle peut donner lieu à des moments d'effervescence particulièrement intenses comme cette scène dont nous avons été témoins lorsque nous étions en observation dans un bureau régional :

³⁹² Hayashi K. et Tanioka R. (eds.), *Terebi hōdōshoku no wāku raifu baransu : 13 kyoku danjo 30nin no kikitori chōsa kara*, op. cit. p. 108-109.

³⁹³ C. Lemieux, *Mauvaise presse*, op. cit. p. 455.

Encadré 6 : Rattraper un scoop raté

Au cours de notre observation, nous avons eu l'occasion d'assister à une scène « d'urgence » tout à fait caractéristique de l'ambiance propre au travail des journalistes fait-diversiers.

La scène a lieu durant la pause du début d'après-midi vers 12h50, après que les préparatifs pour l'édition du soir ont été bouclés. Alors que nous étions en train de procéder à un entretien avec le desk chargé de couvrir les faits divers, ce dernier reçoit un coup de téléphone qui l'oblige à mettre un terme à la conversation. Tout le bureau entre alors en effervescence, le desk et les deux journalistes présents s'activent en passant divers appels téléphoniques afin d'obtenir des informations sur quelque chose que nous ne saisissons pas encore. La tension ne redescend qu'une demi-heure après. Le reporter que nous étions en train d'interviewer vient nous expliquer que l'appel téléphonique reçu durant notre entretien venait du département Société de la rédaction d'Osaka, pour les avertir qu'un scoop allait être publié dans l'édition du soir par un journal concurrent. L'affaire concernant le suicide d'un lycéen persécuté par des camarades de classe (un thème particulièrement suivi au Japon), la nouvelle avait toutes les chances d'être diffusée dans les pages société si les journalistes arrivaient à écrire quelque chose à temps. La deadline pour l'édition du soir étant fixée à 13h20, il a fallu que les trois journalistes fassent leurs investigations par téléphone et rédigent un papier court reprenant les grandes lignes de l'événement pour ne pas rater complètement la nouvelle. Un papier sera finalement envoyé à la rédaction d'Osaka à 13h15, cinq minutes avant la limite. Lorsque nous avons demandé aux journalistes ce qui se serait passé s'ils n'avaient pu publier le papier que dans l'édition du lendemain matin, le desk nous a répondu que le fait d'avoir un retard sur un concurrent, même d'une demi-journée, serait une occasion de se faire réprimander par la hiérarchie. « Le plus important pour nous, c'est de ne pas être dépassé. Même en région, c'est toujours humiliant quand ton journal est le seul à ne pas publier une info dont tous les autres disposent (tokuochi – 特オチ) ».

- Carnet de terrain, 1 mai 2013 -

Cet exemple illustre bien la présence de la règle de non-dépassement et la manière dont elle marque le travail des journalistes au quotidien. Cette règle est sans conteste une constante que l'on remarquera dans toutes les formes du journalisme de type *hard news*.

Grâce aux trois points abordés jusqu'à présent, à savoir, la capacité à trouver l'information au-delà des annonces, le respect de la justesse et l'assimilation de la règle de non-dépassement par la concurrence, nous avons indiqué pourquoi les organisations de presse accordaient autant d'importance à la couverture de la police dans le cadre de la formation de leurs reporters. La couverture des affaires criminelles, en raison de la pluralité de situations et des efforts demandés aux reporters dans leurs investigations, s'inscrit dans la lignée du type de formation généraliste s'insérant parfaitement dans le cadre du « *on the job training* » utilisé par les entreprises japonaises.

Le point que nous souhaitons mettre en avant ici, est que son assimilation par les jeunes journalistes en apprentissage du métier en région, se fait par l'intermédiaire de la couverture des faits divers, et vient donc renforcer l'importance et le prestige de ces couvertures sur le long

terme. C'est avec ce type de nouvelles que les jeunes reporters font leurs premières armes et commencent à établir une réputation en vue d'atteindre le second palier de carrière que constitue l'arrivée dans l'une des rédactions centrales.

Le poids de la couverture de la police sur la suite d'une carrière ne doit pas être sous-estimé. L'importance accordée à ce type de formation dans la carrière des journalistes est telle que certains reporters pour qui la période d'apprentissage en région n'a pas débouché sur la couverture d'affaires ayant connu un minimum de retentissement, peuvent ressentir un manque de reconnaissance ou de légitimité.

Lors d'une réunion organisée par le Syndicat japonais des travailleurs de la presse pour les étudiants intéressés par une éventuelle carrière dans une entreprise de presse (gyōkai kenkyū setsumeikai – 業界研究説明会), une journaliste de l'Asahi Shimbun revient sur la première partie de sa carrière et l'importance de couvrir les faits divers. Sa carrière a commencé à l'Asahi Shimbun en 1998. C'est au bureau régional de Yamagata dans le nord-est du pays que s'accomplit sa première affectation. « Yamagata, c'est une région assez peu peuplée où il ne se passe pas grand-chose. Je devais bien sûr couvrir les commissariats de la région mais je n'ai presque jamais pu couvrir une affaire. D'un côté, le travail était peut-être moins harassant que si j'avais été à Chiba ou Osaka. Mais j'ai souffert de ça, car j'ai longtemps pensé que l'absence d'affaire à couvrir ne m'avait pas permis d'accumuler les compétences nécessaires. Ce ne sont pas des compétences de rédaction, mais vraiment être capable de vérifier les informations ».
- Extrait du carnet de terrain du 16 novembre 2014 -

Les propos de l'enquêtée nous permettent de constater combien le fait de couvrir la police est perçu comme le moyen d'assimiler les compétences de bases requises pour les investigations journalistiques. Par conséquent, un début de carrière sans de réelles affaires à couvrir, peut être perçu négativement et ne dépend pas directement du reporter en cours de formation. Nous avons eu l'occasion d'entendre le même discours de la part de journalistes qui s'estimaient chanceux d'avoir pu faire une première partie de carrière dans des zones où les faits-divers étaient suffisamment nombreux pour acquérir de l'expérience, ainsi qu'une première réputation à l'intérieur de leur rédaction.

Après avoir décrit la place de la couverture des faits divers dans la formation, nous allons expliquer en quoi les bases qu'elles procurent s'observent dans les pratiques professionnelles en deuxième partie de carrière au-delà du travail au sein de ce groupe. Cela nous permettra de

décrire en quoi les pratiques de ce segment sont emblématiques du métier de reporter dans la presse japonaise.

B. Les pratiques des fait-diversiers dans la suite des carrières

1) Les visites au domicile de sources

L'expérience commune de la couverture des commissariats régionaux qui constitue le processus d'apprentissage, a conséquemment des répercussions sur le rapport au travail des journalistes. Pour le comprendre, on se focalisera sur la pratique décrite plus haut des visites au domicile des sources (*asagake* et *yomawari*).

Son instauration et son apprentissage lorsque les jeunes reporters couvrent la police locale, sont en fait le point de départ d'une technique que les futurs reporters politiques et économiques sont ensuite susceptibles d'utiliser durant une grande partie de leur carrière. L'enquête nationale sur les reporters de presse organisée par l'Association des éditeurs de presse japonaise en 1994 nous donne une indication sur l'importance du recours à cette pratique en fonction des services des rédactions. On apprend ainsi que 38% des reporters interrogés y ont recours de manière plus ou moins régulière au cours de leurs investigations. Pour les journalistes rattachés au service *société* de leur entreprise, ils sont 50% à déclarer y avoir recours. Pour les reporters des services *politique* et *économie*, ce chiffre monte à plus de 66%. Pour les autres grands services tels que les services *culture*, *sciences* et *nouvelles internationales*, près de 39% des reporters déclarent y avoir également recours de manière courante³⁹⁴. On comprend donc que cette pratique va bien au-delà du segment des fait-diversiers.

« Les journalistes qui veulent rentrer dans le service politique doivent toujours suivre le Premier ministre en permanence pendant 24 heures. C'est pourquoi il y a des règles qui sont décidées... Parmi les jeunes journalistes de toutes les entreprises, comme c'est une activité très fatigante, ils sont trois et travaillent en se relayant (...). Ils sont donc chargés de le suivre en permanence. Lorsqu'arrive la nuit, il peut arriver qu'un politique aille rencontrer quelqu'un... et qu'on le perde un peu de vue, sans savoir où il est... Mais dans tous les cas, comme ils sont bien obligés de rentrer chez eux, il n'y a qu'à attendre devant la porte. Donc, à 21 heures, à 22 heures ou à minuit, ils finissent par rentrer et... dans le cas de Nonaka³⁹⁵, il avait pour

³⁹⁴ « Gendai Shinbun kisha zō 現代新聞記者像 (Portraits des reporters d'aujourd'hui) », art. cit. p. 58.

³⁹⁵ Homme politique japonais affilié au Parti Libéral Démocrate.

habitude de faire venir les reporters dans son bureau... et tout en buvant une bière ensemble, il racontait sa journée et discutait avec tout le monde... Mais... s'il n'y a que ça, on ne peut obtenir des informations différentes de celles qu'obtiennent les autres journalistes. Donc, il faut faire en sorte d'arriver à fabriquer des occasions de discuter tranquillement à deux. Cela peut se faire directement par téléphone portable, ou bien, arriver à repérer là où ils vont la nuit sans que les autres ne s'en aperçoivent, puis aller parler avec le politique pour récupérer des infos. En tout cas, essayer d'obtenir des entretiens à un contre un »

- Entretien du 6 septembre 2012 avec un journaliste politique travaillant pour un quotidien national. Il a commencé sa carrière en 1990 et a principalement travaillé pour les services Politique et Nouvelles Internationales -

L'explication donnée par ce reporter politique à propos du recours à la pratique de la tournée au domicile des sources, est en tout point similaire à celle donnée dans le cas de la couverture de la police locale en région. La course à l'exclusivité et l'obligation de respecter la règle de non-dépassement par la concurrence nécessitent un fort investissement physique et temporel de la part des reporters chargés de couvrir le monde politique. Pour un reporter plus expérimenté, 22 ans de carrière, l'importance de cette pratique explique en outre pourquoi les jeunes reporters formés par la couverture de la police locale en région continuent d'être jugés sur leur capacité à utiliser cette technique. On décèle le même type de discours chez beaucoup de reporters économiques.

2) La logique collective du travail

« Au service société, c'est la force collective, pas la force individuelle qui est mise en avant³⁹⁶ ».

L'influence du travail de reporter fait-diversier ne s'arrête pas à l'usage d'un style particulier de récupération de l'information. On l'aperçoit de manière plus générale dans un rapport au travail qui met en avant le caractère collectif de l'activité.

La profession journalistique a une dimension collective prépondérante, notamment en raison des nombreuses contraintes matérielles qui entourent le travail³⁹⁷. Dans leur analyse de ce

³⁹⁶ Entretien réalisé le 16 avril 2012. L'enquêté est un journaliste travaillant pour l'*Asahi Shimbun* qui a commencé sa carrière au début des années 1990. Il a travaillé pour de nombreux services depuis son arrivée dans la rédaction centrale de Tokyo.

³⁹⁷ O. Pilimis, *L'intermittence au travail*, op. cit.

segment, Hayashi et Kopper indiquent que l'apprentissage du travail se fait « sur la base d'une récolte d'informations partielles dont le but est de venir alimenter la rédaction d'un article »³⁹⁸. En conséquence, les connaissances apprises au cours de cette période se font sur la base d'une forme de travail en équipe. Le travail des reporters se concentre sur la rédaction de mémos (*memo awase* – メモ合わせ en japonais). Ce sont de courts morceaux d'informations non utilisables tels quels, mais qui une fois partagés avec l'ensemble de l'équipe ou du service, serviront à la rédaction du futur article. Bien entendu, tous les articles ne sont pas écrits de cette manière, mais une grande partie des nouvelles publiées dans les pages politique, économie et société des quotidiens japonais sont élaborées sous cette forme. Le rôle joué par les chefs d'équipe chargés de rédiger les versions finales des articles à l'intérieur des *clubs de presse* et la part importante du travail d'édition opérée par les *desks*, contribuent à l'intégration du caractère profondément collectif du travail chez les jeunes reporters. De la même manière, cette méthode de travail apprise en couvrant la police va se réapparaître dans les pratiques des reporters travaillant pour les autres grands services, et plus particulièrement ceux qui s'occupent des nouvelles chaudes comme les services *politique* et *économie*.

La logique collective observée dans les pratiques des reporters fait-diversiers apparaît donc de plusieurs manières dans les autres services et constitue également un des éléments explicatifs de la forte culture d'entreprise et du poids de l'organisation dans le sentiment d'appartenance. L'apprentissage des fondements du métier, tout comme ses reconnaissances, s'accomplissent sur la base d'une vision avant tout collective du travail. En outre, l'esprit d'équipe est communément pris en référence et il contribue selon nous à révéler les identités d'entreprise dans une culture professionnelle commune.

L'idée que nous souhaitons développer est celle des connexions entre les pratiques et normes professionnelles rattachées à ce segment et la *logique organisationnelle* qui structure le journalisme. Cumulée à la dimension généraliste forte de ce segment, on retrouve la force de la logique d'entreprise. En effet, on aura compris que la couverture de la police locale était vue comme un moyen de préparer les jeunes reporters à des types de couvertures pouvant aller bien au-delà du monde des affaires criminelles. Ce type de couvertures ne demande pas un haut niveau de spécialisation sur un domaine particulier, mais plutôt la capacité à s'adapter rapidement à différents types de situations. Cette conception généraliste va donc de pair avec une spécialisation limitée au processus du parcours professionnel, elle fait sens dans le cadre

³⁹⁸ Hayashi K. et G.G. Kopper, « Multi-layer research design for analyses of journalism and media systems in the global age », art cit. p. 8.

de carrières effectuées dans un marché du travail interne aux entreprises. Elle contribue également aux réticences de nombreux reporters à l'idée de changer de rédaction en cours de carrière (thème que nous développerons plus loin dans ce travail).

La dimension collective du travail chez les fait-diversiers marque aussi la présence d'une norme professionnelle qui dépasse le monde journalistique. La mise en retrait dans l'objectif d'accomplir une tâche qui placera au premier plan la force collective de l'entreprise, contribue à mettre au second plan l'identité professionnelle des individus derrière leur appartenance à une organisation.

III. Comment déterminer le prestige d'un segment professionnel ?

L'objectif de cette partie est d'expliquer en quoi le journalisme fait-diversier bénéficie d'un prestige fort dans le journalisme japonais. Nous commencerons par identifier cette reconnaissance particulière par le nombre important de prix professionnels attribués aux reporters rattachés à ce type de poste. Travailler en tant que fait-diversier constitue également une des « voies royales », un passage pouvant mener aux postes de pouvoir dans les entreprises, au-delà des activités éditoriales.

A. *La place des articles dans le journal*

En comparaison avec les segments plus reconnus du journalisme politique ou des correspondants à l'étranger, les journalistes couvrant les faits divers sont souvent bien moins étudiés par les sciences sociales. Les critiques autour du caractère sensationnaliste du métier, du non-respect de la vie privée, souvent associés au journalisme, concernent plus directement ce segment et peuvent en partie expliquer la faiblesse de son prestige³⁹⁹. La lecture des nombreuses publications portant sur les mondes de l'information laisse transparaître un segment au prestige limité et généralement placé au bas de la hiérarchie des segments journalistiques. Dans son analyse des sous-champs du journalisme, Dominique Marchetti parle aussi de la position de « dominés » des journalistes travaillant pour les services *société* des médias nationaux. Il met notamment en avant les difficultés qu'il y a à se spécialiser par rapport à d'autres segments⁴⁰⁰. Elisabeth Cossalter, en s'intéressant aux contraintes déontologiques,

³⁹⁹ Voir l'introduction de Christophe Deleu publiée à un numéro spécial des *Cahiers du journalisme* consacré à ce segment, n°14, printemps-été 2005.

⁴⁰⁰ Dominique Marchetti, « Les sous-champs spécialisés du journalisme », *Réseaux*, 2002, no 111, n° 1, p. 32.

idéologiques et informationnelles que connaissent ces reporters, parle d'un métier « usant psychologiquement et physiquement en raison du type d'informations couvertes »⁴⁰¹. Ce segment est souvent décrit comme la « rubrique des chiens écrasés » par les acteurs ayant eu l'occasion d'occuper ce genre de position et en étant sortis par la suite. Une enquête d'Annik Dubied portant en partie sur la représentation que les journalistes fait-diversiers ont d'eux-mêmes met en avant une vision dégradée de leur activité⁴⁰². Ils considèrent ainsi que la couverture des faits divers correspond au travail « que les autres n'aiment pas faire » et déclarent souvent être arrivés dans cette spécialité par obligation⁴⁰³. On voit en quoi le travail des reporters fait-diversiers peut être rattaché à la notion bien connue de *dirty work* d'Everett Hughes⁴⁰⁴. Si des travaux plus récents montrent l'évolution de l'échelle des prestiges auprès des étudiants en journalisme en France et un déclin du journalisme politique notamment⁴⁰⁵, arriver à la tête d'un quotidien national en ayant passé une grande partie de sa carrière à couvrir les affaires criminelles ne va pas encore de soi.

Dans le contexte japonais, l'analyse de la reconnaissance accordée à ce segment peut déjà se faire au regard de la position des articles au sein même du journal. Si on sait que les pages consacrées aux faits divers et aux affaires de mœurs sont généralement les plus lues⁴⁰⁶, ce n'est pas pour autant qu'elles bénéficient de la meilleure place dans le journal. On peut y voir un des « écarts informationnels » (news gap) décrits par Boczkowski & Mitchelstein entre ce qui intéresse les lecteurs et ce qui paraît être important aux professionnels de l'information⁴⁰⁷. Ainsi, comme c'est le cas pour beaucoup de métiers, y compris dans le monde des arts⁴⁰⁸, les journalistes sont toujours à la recherche d'un équilibre entre ce qu'ils veulent écrire et ce que les lecteurs attendent d'eux, tiraillés entre une logique éditoriale et une logique commerciale.

Le service *société* s'occupe généralement de la production des articles publiés dans les pages

⁴⁰¹ Elisabeth Cossalter, « Fait-diversiers et fait divers : portraits d'acteurs, contraintes d'un métier », *Les Cahiers du journalisme*, 2005, n° 14, p. 46-48.

⁴⁰² Annik Dubied, « Quand les journalistes de presse parlent du fait divers : récits de pratiques et représentations », *Les Cahiers du Journalisme*, 2005, vol. 14, p. 58-75.

⁴⁰³ Le recours à la rhétorique du hasard pour justifier l'arrivée dans ce segment ne signifie pas pour autant que les enquêtés n'aiment pas leur travail. L'article décrit plutôt comment les fait-diversiers pensent que leur métier est perçu par les autres membres de la profession.

⁴⁰⁴ E.C. Hughes, *Le regard sociologique. Essais choisis*, op. cit.

⁴⁰⁵ Géraud Lafarge et Dominique Marchetti, « Les hiérarchies de l'information : Les légitimités « professionnelles » des étudiants en journalisme », *Sociétés contemporaines*, 2017, n° 106, p. 21-44.

⁴⁰⁶ D'après une enquête interne du quotidien *Asahi Shimbun* publiée en 2015, les articles consacrés aux affaires criminelles étaient les plus lus après la page d'information du programme TV du jour.

⁴⁰⁷ P.J. Boczkowski et E. Mitchelstein, *The news gap*, op. cit.

⁴⁰⁸ H.S. Becker, *Les mondes de l'art*, op. cit.

sociétés (*shakaimen* – 社会面). Elles se situent traditionnellement aux extrémités du journal.

Cette position est choisie en fonction de la facilité d'accès à ces dernières du point de vue du lecteur. Elles se situent au début et à l'extrême fin du journal, là où le temps de recherche est le moins long⁴⁰⁹. Les deux pages de fin sont les pages littéralement appelées *pages société*. Certains articles jugés suffisamment importants par la rédaction en chef du jour peuvent être placés au centre d'une des trois premières pages d'une édition. Dans ce cas, les éditeurs chargés de l'obtention des meilleures places dans le journal, sont en compétition avec les articles publiés par différents services alors que les pages société sont intégralement dédiées aux articles produits par le service.

Le choix de l'ordre des articles d'un journal reflète généralement davantage les préférences de l'équipe éditoriale que celles des lecteurs. Cela explique la forte présence des nouvelles politiques ou internationales dans les premières pages d'un journal alors qu'elles ne sont pas forcément les plus lues. Le privilège de se voir octroyer les trois dernières pages de chaque édition aux articles du service société, est une pratique que l'on remarque dans tous les quotidiens nationaux et qui témoigne donc de l'importance accordée à ce type d'informations dans le journalisme japonais. À l'inverse, les informations économiques, politiques ou internationales, si elles peuvent également avoir accès aux premières pages et à la Une en cas de nouvelles importantes, se trouvent généralement reléguées aux pages centrales plus difficiles d'accès pour le lecteur. En contrepoint des résultats de l'enquête, nous pouvons mentionner une tendance actuelle consistant à accorder davantage d'importance aux préférences des lecteurs au détriment de celles des journalistes. À partir d'une comparaison internationale portant sur plusieurs pays d'Amérique du nord et du sud et d'Europe, Boczkowski et Mitchelstein expliquent notamment cette tendance par la présence de plus en plus élevée des indicateurs de vues pour chaque article, par la profusion de nouveaux médias à la faveur de l'avènement d'Internet. Par conséquent, ces processus viennent remettre en cause le « droit d'édition » dont disposaient les journalistes lorsque les organisations médiatiques étaient encore peu nombreuses.

B. Prix et reconnaissance professionnelle

Afin de mieux saisir le prestige professionnel des journalistes fait-diversiers, une autre

⁴⁰⁹ Les journaux japonais se lisent de droite à gauche et de haut en bas, suivant le sens de lecture traditionnel chinois.

entrée possible consiste à s'intéresser aux thèmes des articles bénéficiant d'un fort retentissement dans le monde de l'information japonaise. Pour ce faire, nous nous sommes intéressés aux thèmes traités par les articles ayant reçu le prix le plus renommé dans le monde des reporters, le prix de la section édition (*henshū bumon*)⁴¹⁰ attribué chaque année par l'Association des éditeurs de presse japonais (NSK). En raison de sa portée et de sa médiatisation, on peut aisément le comparer au prix Albert Londres en France ou au prix Pulitzer aux États-Unis⁴¹¹.

Chaque année, l'association décerne entre trois et quatre prix pour la section édition qui concerne les reporters. Habituellement, sont remis un prix pour un article de presse, un prix pour la meilleure photographie et un prix décerné pour une série d'articles portant sur un thème quelconque. Il peut arriver que deux prix soient décernés pour l'une de ces trois catégories.

Nous avons regardé quelles entreprises de presse, et en particulier, quels services de chaque rédaction avaient gagné le prix du meilleur article au cours des vingt dernières années. Le nombre de prix attribués varie en fonction des années, pouvant aller de trois à six prix attribués. Chaque année, un ou deux prix sont généralement attribués pour les meilleures photos. Comme cela a été dit plus haut, les petites entreprises de presse régionales n'ont pas toujours de service interne portant le nom de *service société*. Dans ces petites rédactions, il arrive très souvent que le nom du service qui s'occupe de couvrir le même genre de domaine soit appelé *service information* (*hōdōbu* – 報道部). Le tableau ci-dessous indique le nombre de prix remporté par services entre 1997 et 2017.

Tableau 3 : Services ayant reçu le prix de l'Association des éditeurs de presse japonais entre 1997 et 2017⁴¹²

Services		Nombre de prix remportés	
Service société & informations générales	Service société (社会部)	27	52

⁴¹⁰ Ce prix annuel dispose de plusieurs sections. Outre la section édition, il existe un prix pour les sections commerciale et technique.

⁴¹¹ Il existe d'autres prix professionnels récompensant les investigations journalistiques. On trouve notamment le prix Ishida (*ishida kien jōnarizumu shō* - 石田記念ジャーナリズム賞), le prix du syndicat des travailleurs de la presse (*shinbun rōren jōnarisuto shō* - 新聞労連ジャーナリスト賞), le prix du Japanese Congress of Journalism (*JCJ shō* - JCJ 賞) et le prix du journalisme scientifique (*kagaku jōnarisuto shō* - 科学ジャーナリスト賞).

⁴¹² La liste des lauréats est disponible en japonais sur le site de l'association => <http://www.pressnet.or.jp/about/commendation/kyoukai/works.html>

(社会部/報道部)	Informations générales (報道部)	25	
Service politique (政治部)		2	
Service économie (経済部)		4	
Informations internationales (外信部)		5	
Service science (化学医療部)		3	
Service culture (文化部)		1	
Service photographie (写真部/映像部)		21	
Service sport (スポーツ部)		1	
Enquête d'investigation (調査報道部/特別報道部)		3	

On remarque qu'une grande majorité des prix ont été attribués à des reporters fait-diversiers affiliés au service *société* de leur rédaction ou travaillant dans des services équivalents pour de plus petits journaux. Par comparaison, les grands services traditionnels tels que les services *politique* ou *économie* sont presque absents. Cela ne veut pas dire que les prix ne concernent pas le monde politique ou économique. Il s'agit très souvent d'affaires ou de scandales les impliquant tous deux. Mais ce sont les fait-diversiers qui en réalisent la couverture, d'où leur rattachement fréquent au service *société* de leur rédaction. La plupart des articles lauréats portent sur la résolution d'affaires criminelles, la couverture de catastrophes naturelles comme le tremblement de terre de mars 2011 ou sur des nouvelles éloignées du pouvoir et touchant à la vie quotidienne. On y remarque les grands thèmes généralement couverts par les fait-diversiers japonais.

Il est important de remarquer que les prix sont rarement obtenus par un reporter en particulier. Dans la plupart des cas, il s'agit du chef de service, du chef d'équipe ou du desk qui a dirigé l'équipe de reporters à l'origine de l'article. Si on se limite aux 27 prix reçus par des reporters rattachés au service *société* de leur rédaction, seul 8 prix ont été attribués individuellement. Tous les autres ont été attribués au représentant d'un groupe de reporters : soit au *desk* dont on a vu le rôle essentiel dans la division du travail, soit à des chefs de service pour l'ensemble de leur travail. Cette prédominance des attributions de groupe sur les attributions individuelles est représentative de la logique collective que nous avons décrite précédemment. Dans un prochain chapitre, nous retrouverons ce thème en nous intéressant à la question de la signature de presse.

C. L'influence d'une partie de carrière en tant que fait-diversier

« Les gens qui vont couvrir les affaires judiciaires au tribunal de Tokyo, à la préfecture de police, c'est l'élite du journalisme. Moi je n'aime pas spécialement ce type d'investigations. Les conditions de travail y sont vraiment dures car on passe sa vie au club. Mais il faut comprendre que pour les gens de la rédaction centrale, un bon reporter, c'est quelqu'un qui tient le coup et qui récupère des informations même dans des lieux aussi difficiles. Il est facile d'imaginer pourquoi les reporters ayant occupé de telles positions atteignent par la suite des positions élevées dans la rédaction ».

- Extrait d'un entretien réalisé le 22 avril 2015 avec un reporter travaillant pour le quotidien Mainichi Shimbun. Ayant commencé sa carrière au milieu des années 2000, il est membre temporaire de la cellule syndicale de l'entreprise au moment où nous le rencontrons -

En raison du nombre important de reporters y travaillant, le service *société* d'une rédaction est souvent un passage obligé pour beaucoup de salariés de la presse. C'est précisément en partant de l'analyse des parcours des enquêtés que nous avons rencontrés au cours de notre terrain, que l'importance et le prestige des carrières effectuées en tant que fait-diversiers nous sont apparus. Les représentations que se font les reporters de ce type de journalisme, qu'ils en aient fait l'expérience ou pas, viennent corroborer les éléments que nous avons accumulés jusqu'à présent. D'après un sondage mené auprès des candidats au concours d'entrée de l'entreprise par le département ressources humaines du quotidien *Yomiuri Shimbun*, 24% des prétendants souhaitent pouvoir un jour intégrer le service *société* de la rédaction. Ce vœu arrive en tête du classement devant le service *politique* arrivant à 22% et suivi en troisième position du département *nouvelles internationales* à 15%⁴¹³. Jake Adelstein, notamment dans son roman autobiographique, parle de « *soul of Japanese journalism* » pour décrire le travail des reporters du service *société* (*shakaibu*)⁴¹⁴.

1) Hiérarchie interne au segment

On a vu en début de chapitre que ce service et les reporters qui y travaillent couvrent un type d'informations particulièrement large, allant des affaires criminelles aux questions d'éducation et de santé. En réalité, toutes ces spécialités ne se voient pas accorder le même niveau de

⁴¹³ D'après un sondage consultable sur la page Facebook du département ressources humaines du journal en avril 2017.

⁴¹⁴ Jake Adelstein, *Tokyo Vice*, London, Corsair, 2010, p 26.

reconnaissance. Faire une bonne carrière, c'est d'abord avoir eu l'occasion de prouver sa valeur en tant que reporter chargé de couvrir la police. Voici la description que fait un ancien reporter du quotidien *Yomiuri Shimbun* :

« Pour moi, on ne peut pas espérer réussir à se faire une carrière si on n'est pas bon en tant que fait-diversier. C'est simple. Pourtant, ce n'est pas comme si je n'avais fait que ça au cours de ma carrière. Comme vous le savez, je suis assez rapidement devenu correspondant en France et aux États-Unis. Mais le savoir-faire que l'on accumule lorsqu'on couvre les affaires criminelles, ce sont des choses que l'on va utiliser partout. Donc c'est normal que le fait d'avoir couvert des lieux de pouvoir tels que la préfecture de police de Tokyo, soit reconnu par tous. Si je vois un journaliste avec un tel profil, ça va forcément retenir mon attention ».

- Notes du carnet de terrain du 2 juin 2014 -

Le niveau de prestige d'un reporter se fait fonction de la position qu'occupe sa source dans la société⁴¹⁵, l'importance accordée aux reporters couvrant les affaires criminelles rend certains lieux à couvrir incontournables. Les grands *clubs de presse* auxquels des fait-diversiers sont rattachés en font partie. Le *keishichō club* du Département de la Police Métropolitaine de Tokyo, auquel fait référence l'enquête citée ci-dessus est certainement l'un des plus connus avec le club du bureau procureur, le *shihō club*, tout comme la préfecture de police d'Osaka (*Osaka Fukei club* – 大阪府警クラブ). La position occupée à l'intérieur de ces *clubs* est elle aussi un critère de pouvoir. Dans le cas de l'*Asahi Shimbun*, une dizaine de journalistes était chargée de couvrir ces deux institutions. L'équipe de journalistes est traditionnellement dirigée par un capitaine (*cap*) et par un adjoint dans le cas des journaux les plus importants. L'adjoint est chargé de rassembler les informations des reporters sous ses ordres. Les autres reporters sont rattachés à une des différentes sections de la préfecture de police. La couverture extrêmement fine de cette institution et les moyens qu'elle nécessite, sont une preuve supplémentaire de la considération qu'accordent les entreprises à ce type d'informations.

Sur le plan de la hiérarchie interne au journal, le poste de capitaine d'équipe au *keishichō* ou au *shihō club* équivaut à une position similaire à celle de *desk* dans la rédaction centrale. Seuls des journalistes ayant pu prouver leurs capacités sur une longue période peuvent y accéder. Comme dans le cas des *desks*, on y accède rarement avant quarante ans. On identifie ainsi la structure pyramidale des grandes rédactions centrales, la hiérarchie se faisant en fonction de l'année d'entrée dans l'entreprise. Les plus jeunes reporters fait-diversiers affiliés à ce *club* ont

⁴¹⁵ G. Tuchman, *Making news*, op. cit. p. 69.

généralement passé entre six et huit ans dans l'entreprise. La période de formation en région occupant les premières années, seuls ceux ayant réussi à confirmer la valeur de leur travail au cours de cette période, peuvent espérer couvrir ce lieu essentiel pour la profession.

Cela ne signifie pas forcément que couvrir l'un des centres des affaires criminelles est un objectif en soi pour tous les reporters. Nous verrons plus loin que les conditions de travail particulièrement difficiles qui sont associées aux postes des fait-diversiers, constituent un problème ; tant pour les reporters souhaitant éviter ce type d'affectation que pour la hiérarchie des entreprises de presse qui continue d'y accorder beaucoup d'importance. La considération accordée à un poste dans un *club* constitue pourtant un élément suffisamment remarquable dans une carrière pour guider certains choix :

« Je me rappelle d'un des premiers hommes de mon entreprise, qui avait envisagé de prendre un congé paternité il y a quelques années. C'est encore très rare de demander un repos pour la naissance d'un enfant, mais lui considérait que c'était son droit et en a fait part au chef du service suffisamment à l'avance pour que ça ne pénalise personne. Le chef de service était vraiment embarrassé d'avoir à le laisser partir à ce moment-là. Pour le convaincre de rester et de laisser tomber son congé, il lui a promis de lui offrir une position au club du keishichō dès qu'une place se libérerait. Il y avait beaucoup de gens qui voulaient couvrir cet endroit. Surtout des personnes travaillant en région. Ça constitue une étape majeure pour eux. Finalement, il a décidé de ne pas prendre ses congés et d'aller au keishichō ».
- Entretien réalisé le 14 février 2014 avec la chef d'un bureau local du quotidien Tokyo Shimbun. Elle a commencé sa carrière en 1991 avant d'occuper plusieurs postes au service société et Vie quotidienne de son entreprise -

Les propos de l'enquêtée retracent un type de situation qui était encore très fréquent au cours des années 1990. Si présentement, on laisse de côté la question du chantage exercé par son supérieur de l'époque, on peut concevoir qu'à la lumière de ce qui a été dit jusqu'à présent, un jeune reporter désireux de faire une bonne carrière a fait un choix aussi important dans l'espoir d'accéder à un poste envié par beaucoup.

2) Une voie vers le pouvoir

L'examen de la carrière des personnes ayant atteint des positions élevées dans les rédactions nous permet également de mettre en avant le caractère prestigieux du journalisme fait-diversier. L'analyse de l'ensemble des profils des cadres des entreprises de presse demanderait un temps

considérable. Aussi, nous allons nous focaliser sur le profil des patrons de presse des principales rédactions du pays.

Parmi les cinq grands quotidiens de la presse nationale, trois d'entre eux ont aujourd'hui à leur tête d'anciens reporters ayant fait la majeure partie de leur carrière en tant que fait-diversier. Watanabe Masataka, l'actuel PDG du groupe *Asahi Shimbun* a commencé sa carrière dans le quotidien en 1982. Après une première partie de carrière en région, il a par la suite été affecté à la rédaction centrale d'Osaka dans laquelle il a continué sa carrière au service société et au service *vie quotidienne* (*seikatsubu*). Il devient PDG du groupe en 2004 après avoir exercé pendant huit ans plusieurs positions à la direction de l'entreprise. L'actuel PDG du quotidien *Sankei Shimbun*, Iitzuka Hirohiko a un profil similaire. Entré dans l'entreprise en 1981, il fait sa carrière aux services *société* et *économie* de la rédaction centrale d'Osaka. Après être devenu chef du service *société* en 2005, il devient PDG de l'entreprise en 2017.

Même chose pour l'actuel PDG du groupe *Yomiuri Shimbun* entré dans l'entreprise en 1979, Yamaguchi Toshikazu a fait une partie de sa carrière en tant que fait-diversier et éditeur adjoint du service *société*, avant d'arriver quelques années plus tard à la tête du groupe. Concernant le quatrième grand quotidien, le *Mainichi Shimbun*, le précédent PDG de l'entreprise jusqu'en 2016, a lui aussi fait sa carrière dans ce service⁴¹⁶. Que cela soit pour l'*Asahi Shimbun*, le *Sankei Shimbun* ou le *Yomiuri Shimbun*, ces anciens reporters sont passés par le poste clé de chef de service des services sociétés de leur entreprise. Le cinquième quotidien national étant un quotidien économique, il n'est pas surprenant que le directeur du groupe soit issu du service *économique* de la rédaction. Le parcours des responsables de certains grands quotidiens régionaux offre également une grande similarité, comme en témoigne le cas du PDG du quotidien *Kōbe Shimbun* ou du *Nishi Nippon Shimbun* sur l'île de Kyushu.

Tous les patrons des entreprises de presse japonais ne proviennent évidemment pas du service *société* de leur entreprise. Les personnes issues de services *politique* et *économie* sont également nombreuses. Mais la forte présence de ce genre de profils aux positions les plus élevées des entreprises de presse, manifeste clairement que le prestige du *shakaibu* (nom japonais du service *société*) est égal à celui du service *politique* ou *international*, et qu'il les dépasse dès lors qu'on s'intéresse aux prix professionnels.

D. Quelques réflexions sur les origines de cette légitimité

⁴¹⁶ L'actuel directeur du *Mainichi Shimbun* est un ancien journaliste issu du service *politique* du journal.

En nous intéressant à la position des articles des fait-diversiers, à leurs places de premier plan dans les reconnaissances professionnels et à ce qui est considéré comme une « carrière prestigieuse » pour les enquêtés, nous avons mis en exergue ce qui donne à ce segment professionnel une position au sommet de la hiérarchie interne à la profession. Bien loin de l'image de la « rubrique des chiens écrasés » qui contribue à faire des reporters chargés de couvrir ce genre d'affaires un segment illégitime, les fait-diversiers japonais disposent d'une légitimité très visible et qui les met sur un même pied d'égalité que les segments reconnus plus classiques que sont les journalistes politiques et les correspondants étrangers.

Reste à comprendre les origines de la reconnaissance accordée à ce segment professionnel. Les recherches historiques récentes sur la naissance du journalisme japonais à l'époque *Meiji* (1868-1912), témoignent assurément qu'au moment de l'introduction de la presse moderne, notamment sous l'influence de grandes figures tels que Fukuchi Ōchi et Fukuzawa Yukichi, le journalisme politique d'opinion bénéficiait d'un prestige bien plus important⁴¹⁷. Pourtant, on trouve parfois comme explication l'hypothèse d'un lien entre le journalisme fait-diversier et les proto-journaux de l'époque d'Edo appelés *kawaraban* (瓦版)⁴¹⁸ ou parfois *Yomiuri* (讀賣)⁴¹⁹. À partir du XVII^e siècle, ces publications, fabriquées grâce à un système d'impression utilisant des caractères mobiles en bois, étaient vendues à la criée et distribuées illégalement dans l'ancienne Tokyo et dans de grandes villes telles qu'Osaka. On pouvait y lire des histoires fantastiques et des faits-divers ayant eu lieu dans les quartiers alentours. Le shogunat des Tokugawa interdit rapidement leur publication en raison de leur caractère fantaisiste et de leur propension à créer des rumeurs jugées néfastes⁴²⁰.

Une deuxième hypothèse qui nous a souvent été donnée, est celle du contexte particulier que connaît le Japon après la Seconde Guerre mondiale.

« Comment peut-on interpréter la place importante accordée aux faits divers ?

Je pense que c'est profondément ancré dans la culture japonaise. À propos des nouvelles sur le monde politique, sur l'économie, si on regarde le Japon de l'après-guerre, il ne se passait pas grand-chose. Le Parti Libéral est resté

⁴¹⁷ Christiane Séguy, *Du sabre à la plume: mémoires de journalistes engagés de l'époque Meiji*, Presses universitaires de Strasbourg, Strasbourg, France, 2014, 284 p.

⁴¹⁸ Christiane Séguy, *Histoire de la presse japonaise: le développement de la presse à l'époque Meiji et son rôle dans la modernisation du Japon*, Publications orientalistes de France, Cergy, France, 1993, 357 p.

⁴¹⁹ Origine du nom du grand quotidien national, le *Yomiuri Shimbun*.

⁴²⁰ Tsuchiya Reiko (土屋玲子), « Kawaraban 瓦版 », dans Takeda T. (武田徹), Fujita M. (藤田真文) et Yamada K. (山田健太) (eds), *Gendai jārizarizumu jiten 現代ジャーナリズム事典* (Dictionnaire du journalisme contemporain), Tokyo, Sanseidō, 2014, p. 71

au pouvoir sans interruption. Les gens s'intéressaient plutôt aux histoires proches de chez eux. Les affaires de meurtres, les affaires d'escroqueries... Si on remonte aux années 1970, toutes les entreprises de presse se focalisaient sur ce genre d'histoires parce que c'est ce que les gens voulaient lire. La société japonaise est sûre si on la compare à d'autres pays. Donc si une personne décède, tout le monde s'y intéresse, et donc, la couverture des faits divers prend une place bien plus importante ».

- Entretien réalisé le 24 janvier 2014 avec un éditeur du quotidien Tokyo Shimbun -

Dans cet extrait d'entretien réalisé avec l'ancien chef du service *société* d'un quotidien régional, la grande place accordée aux faits divers est expliquée par la période de stabilité politique que connaît le Japon à partir de la fin de la guerre. La domination du Parti Libéral et la période de développement économique que connaît le Japon à cette période, ont donné lieu à un regain d'intérêt pour des nouvelles proches de la vie quotidienne et plus éloignées de l'activité des grands lieux de pouvoir. Cette hypothèse, si elle constitue possiblement une partie de l'explication, ne doit pas faire oublier l'intensité de certains événements tels que les manifestations autour du traité de défense nippo-américain, la couverture de la guerre du Vietnam, les chocs pétroliers ou l'intense activité économique de la période de la bulle. Pour autant, le fait qu'elle ait été avancée par plusieurs enquêtés nous conforte dans la manière dont les journalistes japonais perçoivent leur propre monde.

Conclusion du chapitre

Ce chapitre a permis de décrire un élément central du monde journalistique japonais. Le journalisme fait-diversier et les pratiques qui lui sont liées sont sans doute ce qui relie le mieux la grande majorité de reporters de la presse quotidienne, au-delà des différences de taille et des types d'entreprises de presse. Nous avons commencé par expliquer quelles étaient les spécificités de ce segment et sa division du travail interne. Les services *société*, où travaillent les faits-diversiers, couvrent de larges domaines de l'information allant des malversations politiques aux catastrophes naturelles en passant par différents types d'accidents, et disposent des effectifs les plus importants dans la plupart des rédactions.

Puis nous sommes revenu sur ce fait de ce segment une spécialité journalistique particulièrement prestigieuse, au même titre que les actualités politique et étrangère. Y faire un passage en couvrant certaines institutions en particulier est considéré par beaucoup de reporters comme une des « voies royales » pour faire une bonne carrière dans la presse. Nous avons

illustré ce prestige en nous intéressant aux différents prix professionnels attribués à des reporters issus de ces services ainsi qu'en examinant les parcours de plusieurs patrons d'entreprises de la presse nationale.

Dans un troisième temps, nous avons traité de ce qui fait la base de la culture commune des reporters : l'apprentissage du métier par la couverture des affaires criminelles et de la police locale. La couverture de la police locale est censée permettre aux nouvelles recrues d'acquérir les bases du travail de reporter et de maîtriser les différentes règles professionnelles, leur permettant par la suite de couvrir des institutions plus importantes. Sa dimension généraliste correspond au mode d'apprentissage du travail sur le tas déjà identifié dans le chapitre 2. Nous avons ensuite vu en quoi certaines des techniques de travail acquises par la couverture de la police, comme les visites aux sources ou la rédaction collective par l'accumulation de mémos, sont aussi utilisées dans les pratiques d'autres segments. Ces pratiques de travail ont également pour conséquence de mettre en avant la dimension collective du travail et l'importance de l'effort physique.

Conclusion intermédiaire partie 1

Les institutions que sont les carrières internes, le système des clubs de presse, les normes et les pratiques du journalisme fait-diversiers sont, chacune à sa manière, des piliers de la *logique organisationnelle*. L'analyse des carrières à l'*Asahi Shimbun* nous a d'abord montré comment l'entreprise était la principale porte d'entrée dans la profession puisqu'elle sélectionne et forme ses propres reporters et qu'elle en structure les carrières. Ainsi, on observe comment un modèle d'emploi national et ses grandes caractéristiques⁴²¹ donne une forme originale à une activité professionnelle bien spécifique comme le journalisme. Par ailleurs, l'analyse des *clubs de presse* montre comment les reporters obtiennent une juridiction⁴²² sur les informations officielles dont l'accès est réservé aux salariés d'organisations de presse. Les effets combinés de l'encastrement organisationnel des carrières et du monopole sur l'accès à la matière première permettent d'appréhender le journalisme de presse japonais comme un marché fermé. Le journalisme fait-diversier trouve sa place dans ce système en intégrant la formation sur le tas à la couverture des affaires policières et en mettant l'accent sur la dimension collective du travail.

Toutefois, si fortes que soient les institutions qui soutiennent la *logique organisationnelle*, certains éléments relèvent davantage d'une logique propre au journalisme. Les pratiques et les normes du segment fait-diversier, et le rôle qu'elles jouent dans plusieurs entreprises de presse, sont déjà la preuve de l'existence d'une culture commune qui transcende l'entreprise. Les clubs de presse sont également des lieux de socialisation importants pour les reporters encore en apprentissage. Il y existe une forme de solidarité professionnelle, c'est-à-dire qui transcende l'entreprise, censée contrebalancer le pouvoir des sources au-delà des intérêts divergents. Dans l'entreprise, les reporters connaissent des cheminements de carrière qui leur sont propres, au moins durant les vingt premières années. Il est difficile de faire une distinction claire entre reporters et management. De plus, il faut rappeler que les positions les plus importantes dans l'entreprise sont également occupées par d'anciens reporters. A travers tous ces éléments, on voit bien qu'une logique professionnelle existe, même si elle reste largement en retrait par rapport à la *logique organisationnelle*.

⁴²¹ S. Lechevalier, *La grande transformation du capitalisme japonais*, op. cit.

⁴²² A.D. Abbott, *The system of professions*, op. cit.

Cette cohérence entre les carrières internes, le monopole d'accès aux sources officielles contrôlé par l'entreprise, et une culture professionnelle faisant le pont entre journalisme et *logique organisationnelle* a assuré aux entreprises de presse et aux reporters qui y travaillent une stabilité que l'on peut résumer de la manière suivante : en échange d'une protection de l'emploi et de l'accès privilégié à la matière première de l'information, les reporters sont disposés à s'investir totalement dans le travail demandé par l'entreprise. C'est cette stabilité de la relation entre reporter et organisation qui permet la reproduction d'un système où l'incertitude est réduite pour l'ensemble des acteurs.

Cependant, ce compromis sur lequel repose la stabilité de la *logique organisationnelle* commence aujourd'hui à s'essouffler. C'est en observant le profil des reporters que certaines transformations peuvent être observées.

En France, les transformations de la population journalistique et du profil des reporters ont fait l'objet de nombreuses recherches facilitées par l'exploitation de données de la Commission d'Identité des Journalistes Professionnels⁴²³. Parmi les grandes évolutions, on trouve la féminisation croissante de la profession, l'élévation générale du niveau de formation des reporters et la part de plus en plus importante de diplômés d'écoles reconnues par la profession. 50,7% des nouveaux titulaires de la carte étaient titulaires d'une maîtrise en 2008. 23% ont fait des études en information-communication. 62% sont ensuite passés par une formation professionnalisante. De plus, les entrants dans la profession commencent majoritairement leur carrière avec un statut précaire puisque les CDI à temps plein ne concernent que 39,3% des nouveaux reporters salariés. Autre élément qui retient notre attention, la presse quotidienne nationale française n'emploie quasiment pas de nouveaux entrants dans la profession autrement que par le biais de stages de fin d'étude ou de piges⁴²⁴.

Dans le cas japonais, la situation est différente. Le chapitre sur les carrières internes à l'*Asahi Shimbun* nous a appris que les entreprises japonaises ont pour usage de recruter leurs reporters parmi les nouveaux diplômés sortant de l'université sur la base de l'équivalent d'un CDI à temps plein et d'une carrière longue. Le recrutement de jeunes sans expérience et formés dans l'entreprise fait partie de la *logique organisationnelle* et reste la norme aujourd'hui. En période de difficultés, les entreprises japonaises privilégient leurs employés en ayant recourt à une forte mobilité interne et en diminuant le nombre de personnes reçues au concours d'entrée, voire en

⁴²³ C. Leteinturier, V. Devillard et C. Laville, « La production journalistique et son environnement », art cit. Les données utilisées par les auteures de cet article concernent les journalistes de la presse d'information généraliste, ce qui comprend également les reporters de la télévision et de la presse magazine.

⁴²⁴ *Ibid.* p. 287.

décidant d'annuler le concours (voir l'introduction)⁴²⁵. En conséquence, les phénomènes de précarisation ou de développement d'un chômage spécifique aux journalistes ne s'observent pas vraiment en tant que tels, du moins dans la presse quotidienne.

L'idée défendue dans la deuxième partie de cette thèse est que ça n'est pas d'un point de vue quantitatif que les transformations se laissent observer. C'est plutôt en nous intéressant successivement à l'engagement au travail, à la féminisation des rédactions, à l'introduction de la pratique de la signature et à la mobilité externe des reporters que vont se distinguer les évolutions tendant vers un effritement de la *logique organisationnelle*.

.

⁴²⁵ R. Boyer, « Foreword: From "Japanophilia" to indifference? Three decades of research on contemporary Japan », art cit.

Chapitre 5 : L'engagement total au travail et la crise de la vocation

Introduction

Le chapitre précédent a dépeint l'engagement fort dans le travail demandé aux journalistes de presse en contrepartie des carrières à vie et du statut élevé de leur activité. Cet engagement au travail constitue ainsi un élément clé de la logique organisationnelle : dévouement et acceptation d'une logique quasi militaire sont cruciaux pour le fonctionnement de cette dernière. Mais cet engagement ne va plus de soi. En s'intéressant à ce qui le remet en question, ce chapitre est le premier d'une analyse plus systématique de ce qui contribue à l'effritement de *la logique organisationnelle*. En s'inspirant notamment des travaux de Charles Suaud sur les prêtres⁴²⁶, il s'applique à mettre au jour les liens qui subsistent entre des normes et de pratiques fondées sur un engagement total au travail et l'émergence d'une crise des vocations dans la presse écrite.

Les imprévisibilités du temps de travail des reporters et les nombreux déménagements provoqués par les besoins de l'organisation sont des contraintes qui pèsent fortement sur la capacité à concilier vie professionnelle et vie privée. Ces contraintes sont aujourd'hui moins acceptées et obligent les entreprises à prendre plus en compte le bien-être de leurs salariés, dans un contexte de diminution de la main-d'œuvre qualifiée. Au Japon, à la différence de ce que l'on observe en France, où le journalisme continue d'exercer une forte attractivité auprès des jeunes génération⁴²⁷, faire carrière dans la presse n'est plus un choix aussi plébiscité qu'auparavant. Les difficultés engendrées par le rythme quotidien du travail journalistique y sont alourdies par l'organisation des carrières internes et la mobilité élevée tout particulièrement.

Nous commencerons par identifier les indices de la crise des vocations en recourant aux classements des entreprises les plus en vue pour les étudiants et en les croisant avec les autres matériaux dont nous disposons. La deuxième partie est consacrée à l'analyse des difficultés à gérer les incursions du travail dans la vie privée au quotidien. La dernière partie détaille les

⁴²⁶ Charles Suaud, *La Vocation : conversion et reconversion des prêtres ruraux*, Paris, France, Éditions de Minuit, 1978.

⁴²⁷ Dans le cas de la France, le dernier « baromètre social du journalisme » publié lors des Assises Nationale du Journalisme 2018 relève des indices relevant d'une forme de déclin en s'alarmant des départs de la profession après 15 ans de carrière (<https://www.journalisme.com/wp-content/uploads/2018/03/BaromètreSocial2018.pdf>).

critiques qui sont faites à l'engagement total au travail et les initiatives prises par les entreprises pour répondre à ces critiques.

I. Identifier le déclin d'intérêt pour la presse

La première étape consiste à identifier la crise des vocations dans la presse écrite. Pour cela, nous commencerons par examiner l'évolution de la place des principaux journaux du pays dans les classements des entreprises les plus en vue des étudiants. Malgré leurs limites méthodologiques, ces classements permettent de voir comment même les quotidiens les plus prestigieux perdent peu à peu de leur attrait aux yeux des futurs diplômés de l'université. L'analyse des classements corrobore les constats opérés par les responsables du recrutement des entreprises et les données empiriques portant sur le cas d'un quotidien national.

A. *Les classements des entreprises plébiscitées par les étudiants*

Au moment de la recherche d'une entreprise dans laquelle ils feront carrière, la question de la réputation de l'entreprise prend une dimension très importante, indépendamment du type de travail qui y sera mené par la suite. En ayant recours à des enquêtes portant sur l'image de marque des entreprises japonaises, il est possible de voir comment la presse quotidienne a perdu en attrait du point de vue des jeunes en recherche d'emploi. On s'intéresse donc aux représentations que les étudiants se font de ce monde professionnel. Nous avons dans un premier temps utilisé le classement annuel de l'image de marque des entreprises (*shūshoku burando chōsa* – 就職ブランド調査) publié régulièrement depuis 1965 par *Recruit*, une entreprise spécialisée dans les ressources humaines.

Nous avons bien sûr toutes les raisons d'appréhender ce genre d'enquêtes avec méfiance. D'une part, nous n'avons pas d'indication sur la régularité des questions posées aux étudiants. Les modalités ont beaucoup changé entre les années 1970 et aujourd'hui et en vérifier la rigueur s'avère difficile. En outre, de nombreuses questions subsistent quant à la représentativité des panels d'étudiants sélectionnés pour ces enquêtes. On est loin de ce que nécessite une enquête sociologique sérieuse.

Toutefois, elles sont intéressantes pour au moins trois raisons. D'une part, étant publiées régulièrement depuis plus de cinquante ans par un des grands quotidiens du pays, elles sont dans la tête de nombreux étudiants et sont largement commentées. Elles ont un pouvoir

symbolique qu’il ne faut pas négliger. Ensuite, en l’absence d’écoles de journalisme ou de cursus universitaire professionnalisant, elles sont des indicateurs du niveau d’intérêt que suscite le journalisme de presse pour les futurs diplômés de l’université. L’image du métier est de fait fortement corrélée à celle de l’entreprise dans laquelle le travail est accompli. Enfin, Les évolutions qu’elles montrent sont suffisamment claires pour les utiliser en tant qu’indices d’une évolution sur le long terme. Tout en étant conscient de leurs défauts, nous les utiliserons comme point de départ de ce chapitre.

En 1966, des journaux tels que l’*Asahi Shimbun* et le *Mainichi Shimbun* figuraient en tête du classement des vingt entreprises les plus attractives pour les étudiants en recherche d’emploi. En 1974, sur les vingt entreprises les plus réputées aux yeux des étudiants toutes industries confondues, trois étaient des quotidiens nationaux. L’*Asahi Shimbun* arrive même à la deuxième place en 1976. Cette situation perdure jusqu’aux années 1980, avant que les entreprises de presse ne disparaissent peu à peu des vingt premières positions du classement⁴²⁸.

Pour la période plus récente, nous avons compilé les données publiées chaque année lors d’une enquête co-organisée par le site Internet d’aide à la recherche d’emploi *My Navy* et le quotidien *Nihon Keizai Shimbun* entre 2003 et 2018. On peut également examiner l’évolution de la réputation des entreprises auprès des étudiants au cours des 15 dernières années.

Tableau 4 : Classement des entreprises de presse dans le top 100 des entreprises les plus plébiscitées par les étudiants en recherche d’emploi entre 2002 et 2017⁴²⁹

	Top 100 général	Top 100 homme	Top 100 femme	Top 10 média
2002	Asahi (19ème)	Asahi (16ème) Yomiuri (69ème) Nihon Keizai (88ème) Mainichi (95ème)	Asahi (22ème)	Asahi (6ème)
2003	Asahi (29)	Asahi (29)	Asahi (34)	Asahi (9)
2004	Asahi (35)	Asahi (29) Mainichi (34)	Asahi (42)	Asahi (8)
2005	Asahi (51)	Asahi (46)	Asahi (56)	x
2006	Asahi (59)	Asahi (50)	Asahi (73)	x
2007	Asahi (47)	Asahi (56)	Asahi (51)	x
2008	Asahi (53) Yomiuri (88)	Asahi (53) Yomiuri (90)	Asahi (63) Yomiuri (79)	x

⁴²⁸ Recruit Japan Inc., 就職ブランド調査, s.l., 1997. Les enquêtes ont été menées auprès d’étudiants rattachés aux filières sciences humaines et sociales (*bunkakei* – 文科系) et scientifiques (*rikakei* – 理科系). Jusqu’en 1997, seuls les hommes étaient interrogés pour l’enquête.

⁴²⁹ « “Nensotsu daigakusei shūshoku kigyō ninki ranking” chōsa gaiyō 「マイナビ・日経 大学生就職企業人気ランキング」調査概要 (Classement 2018 des entreprises les plus plébiscitées par les étudiants en recherche d’emploi : résumé général de l’enquête), *My Navy & Nihon Keizai Shimbun* ».

Les classements retenus dans ce tableau ne concernent que les étudiants des filières sciences humaines et sociales (*bunkakei* – 文科系).

2009	Asahi (57) Yomiuri (85)	Asahi (56) Yomiuri (85)	Asahi (58) Yomiuri (87)	x
2010	Asahi (51) Yomiuri (76)	Asahi (57) Yomiuri (69)	Asahi (53) Yomiuri (84)	x
2011	Asahi (42) Yomiuri (71)	Asahi (51) Yomiuri (64)	Asahi (45) Yomiuri (64)	Asahi (10)
2012	Asahi (75)	Asahi (76)	Asahi (75)	x
2013	Asahi (61)	Asahi (63)	Asahi (75)	x
2014	Asahi (69)	Asahi (62) Yomiuri (91)	Asahi (73)	x
2015	x	Asahi (95)	x	x
2016	x	x	x	x
2017	x	Yomiuri (97)	x	x

Ce tableau est riche d'enseignements. Hormis pour l'année 2002 où quatre quotidiens nationaux sur cinq étaient présents parmi les 100 entreprises les plus plébiscitées, les seules entreprises de presse à être régulièrement nommées sont : l'*Asahi Shimbun* et le *Yomiuri Shimbun*, les deux principaux quotidiens du pays. Pour l'*Asahi Shimbun* notamment, le quotidien était régulièrement classé parmi les quarante premières entreprises jusqu'au milieu des années 2000 puis chute petit à petit, mis à part lors d'un court rebond entre 2009 et 2011. Le bon classement de cette entreprise (19^{ème} entreprise la plus plébiscitée en 2002) nous permet d'avoir accès aux raisons données par les étudiants pour leur choix parmi une liste préétablie. Les raisons données qui obtiennent le pourcentage de réponses le plus élevé étaient : « La possibilité d'y faire le travail que l'on souhaite »⁴³⁰ avec 24,4% des réponses et « Le fait de faire un travail utile pour la société »⁴³¹ avec 14,7% des réponses. Ces réponses nous indiquent que les étudiants ont une conscience du caractère spécifique du travail effectué dans entreprise de presse. En effet, les carrières dans les entreprises japonaises sont généralement caractérisées par un flou sur le contenu même du travail⁴³². On note par exemple la référence à la dimension publique du travail. En revanche, parmi les raisons les moins souvent citées, il y a « la qualité des avantages en matière de bien-être au travail » avec 0,3% des réponses et « le fait qu'il s'agisse d'un travail d'avenir » avec 2,8% des réponses. On observe déjà la connexion que font les étudiants interrogés avec des conditions de travail difficiles et le caractère incertain de l'avenir de cette industrie.

Depuis 2015, les entreprises de presse ont disparu du classement général. On retrouve l'*Asahi* et le *Yomiuri* aux toutes dernières places pour les entreprises plébiscitées par les hommes. On y discerne donc très clairement le déclin du succès de cette industrie. Ces données concernent les entreprises les plus renommées du pays. Le déclin des grands quotidiens nationaux permet

⁴³⁰ « *yaritai shigoto ga deki sō* – やりたい仕事ができそう ».

⁴³¹ « *shakaiteki kōkendo ga takai* – 社会的貢献度が高い ».

⁴³² Imai J., *The transformation of Japanese employment relations*, op. cit.

aussi d'imaginer la situation d'entreprises de presse de plus petites tailles. La situation est moins claire pour les entreprises de presse régionales qui ont tendance à recruter plus souvent dans les universités régionales et sont par conséquent moins visibles dans des classements nationaux. Dans tous les cas, ces classements attestent d'une perte de reconnaissance pour l'ensemble de l'industrie.

B. Les effets du déclin sur les candidatures d'étudiants

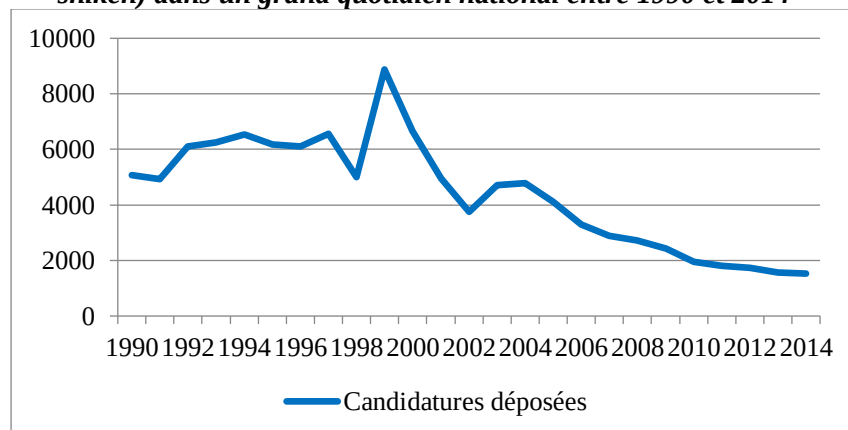
Cette diminution de l'intérêt des jeunes en recherche d'emploi pour les entreprises de presse ne s'observe pas uniquement dans les sondages d'opinion. Elle se traduit aussi dans les faits par une diminution drastique du nombre de personnes souhaitant passer le concours d'entrée des entreprises. C'est ce que nous apprend un ancien journaliste responsable des recrutements pour le quotidien économique *Nihon Keizai Shimbun* :

« Aujourd'hui, il y a moitié moins de candidats (au concours d'entrée) qu'il y a trente ans. Il y a toujours eu une base de gens motivés par le journalisme. Mais je dirais que c'est précisément cette base qui a diminué depuis quelque temps. La diminution du nombre de candidats s'est enfin arrêtée cette année mais la tendance est à la baisse, c'est quelque chose qui est commun à toutes les entreprises de presse... Je dirais même, les médias en général »⁴³³.

La perte de prestige des entreprises de presse est un constat très largement partagé par les membres de ce monde professionnel. Ce constat correspond aux chiffres auxquels nous avons eu accès. Prenons le nombre de candidatures déposées entre 1990 et 2014 pour le concours d'entrée à l'entreprise d'un des plus importants quotidiens du pays. Les candidatures concernent le concours de la section *Édition* de l'entreprise (*henshūbumon*) qui donne accès aux carrières de reporter.

⁴³³ Extrait provenant d'un entretien entre les responsables du recrutement de grands quotidiens publié dans le numéro du magazine *Journalism* de mars 2016.

Figure 10 : Évolution des dépôts de candidature au concours d'entrée de l'entreprise (nyūsha shiken) dans un grand quotidien national entre 1990 et 2014⁴³⁴



L'évolution des candidatures pour cette entreprise de presse, pourtant l'une des plus connues, nous éclaire sur l'explication des deux grandes périodes de diminution des embauches que nous avons vues dans le chapitre précédent. On peut voir que la période correspondant au « première âge de glace » des embauches entre 1993 et 2002 ne connaît pas une diminution des demandes d'embauches, mais plutôt une augmentation avec un pic atteint en 1999. Cela confirme l'hypothèse d'une fermeture de l'accès du concours aux jeunes diplômés qui provient des entreprises de presse.

En revanche, pour la période qui correspond normalement au deuxième « âge de glace » avec la crise financière de 2008, on ne remarque aucun rebond. Le nombre de candidatures a largement diminué à partir du milieu des années 2000. Ces constats nous permettent d'appuyer l'explication d'une diminution de l'attrait pour la presse écrite et de confirmer l'hypothèse que la diminution des recrutements de diplômés de l'université ne s'explique pas que comme une volonté des organisations de presse de réduire leur masse salariale. Parallèlement on assiste à une diminution de la demande des jeunes diplômés de l'université à la volonté de faire carrière dans cette industrie.

Par ailleurs, précisons que la diminution générale des revenus de la presse depuis le début des années 2000 (voir l'introduction) et ses conséquences sur les salaires nous semble avoir un pouvoir explicatif limité. En effet, alors que les salaires de quotidiens comme le *Nihon Keizai Shimbun* ou l'*Asahi Shimbun* demeurent particulièrement élevés⁴³⁵, ces deux journaux

⁴³⁴ D'après des données chiffrées obtenues au cours de notre enquête de terrain.

⁴³⁵ D'après un article publié dans l'*Asahi Shimbun* le 22 septembre 2015, le revenu annuel moyen d'un reporter à travailler pour ce journal était d'environ 12 520 000 yens soit presque 100 000 euros par an. Le revenu annuel d'un reporter travaillant au *Nihon Keizai Shimbun* est similaire (À titre de comparaison, l'article indique

connaissent tout de même les mêmes difficultés à attirer de nouvelles recrues avec notamment une chute des candidatures et de leur réputation, comme on l'a vu plus haut. Si la question des salaires a son importance (on le verra dans le cadre du dernier chapitre consacré à la mobilité externe), elle ne peut pas expliquer à elle seule la « crise des vocations » pour les carrières de reporters.

À partir des enquêtes d'opinion et du déclin du nombre des candidatures, nous défendons que les carrières dans ce monde professionnel n'attirent plus autant qu'auparavant et il nous paraît essentiel d'identifier les causes de ce que l'on appellera « une crise de la vocation ».

C. Les liens entre vocation et engagement au travail

Charles Suaud, après avoir commencé sa carrière de sociologue en s'intéressant au déclin des vocations des prêtres dans la France rurale⁴³⁶, est revenu sur l'utilisation sociologique du concept de *vocation*, terme ambivalent d'origine religieuse mais largement utilisé dans l'analyse des parcours artistiques, culturels et sportifs notamment⁴³⁷. Pour Suaud, plus que le caractère propre d'une activité ou d'un métier, « *La vocation au sens sociologique désigne un mode d'engagement total dans une activité qui se trouve commandée par le rapport qu'entretiennent les postulants avec leur passé et le monde social* »⁴³⁸. Dans un article plus récent, il complète son analyse en ajoutant la formule suivante : « *Un métier n'est pas vocationnel en soi, il ne peut l'être qu'à la condition d'être codé aussi par une organisation ou une institution (...)* »⁴³⁹.

Les éléments clés de la définition de Suaud que nous retenons sont celui du lien entre vocation et engagement total dans l'activité concernée et le rôle que joue l'organisation ou l'entreprise dans l'acceptation de l'engagement. Dans sa définition, Suaud ne précise pas ce qu'il entend par « engagement total ». Néanmoins, le contexte dont est tiré le concept, celui de personne en venant à prendre la décision de confier leur vie à Dieu, est suffisamment parlant pour comprendre de quoi il s'agit. Dans le cadre de notre analyse, nous envisageons

notamment que le revenu annuel moyen d'un reporter dans la presse américaine en 2015 se situe autour de 30 000 euros par an).

⁴³⁶ Charles Suaud, *La vocation : conversion et reconversion des prêtres ruraux*, Paris, France, Éditions de Minuit, 1978.

⁴³⁷ Charles Suaud, « La vocation, force et ambivalence d'un concept « nomade ». Pour un usage idéal-typique », *Sciences sociales et sport*, 2018, n° 12, p. 19-44.

⁴³⁸ *Ibid.* p. 25.

⁴³⁹ *Ibid.* p. 25.

l'engagement total comme un comportement cohérent faisant passer les efforts demandés par l'entreprise avant toute chose et engendrant des sacrifices du point de vue de la vie privée.

Revenons au constat établi plus haut. L'idée que nous souhaitons défendre est que c'est précisément la nécessité de s'engager de manière totale dans le travail qui pose aujourd'hui problème. Qu'est-ce qui fait qu'une carrière dans une entreprise de presse n'est plus quelque chose qui vient justifier que l'on y consacre tout son temps et son énergie ? Quels étaient les sacrifices jusqu'à présent consentis et qui ne sont plus acceptés ?

II. Quand le travail s'insère dans la vie privée : le coût de la vocation

Maintenant que le déclin des vocations a été identifié, l'objectif est d'en comprendre les causes en s'intéressant aux « sacrifices » qu'entraîne une carrière dans la presse. Les obstacles que connaissent les reporters salariés en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privée sont les manifestations d'un engagement total. Nous commencerons par regarder du côté du travail. La place centrale de l'imprévisibilité dans le travail journalistique a des effets sur le quotidien des reporters et sur celui de leurs familles en ce qu'elle brouille les frontières entre moment de pause et moment d'activité. Nous déplacerons ensuite l'analyse sur la mobilité géographique dans les carrières internes. L'ethnographie spatiale de deux bureaux régionaux sera l'occasion de voir comment travail et vie privée ne font plus qu'un pour les reporters couvrant les localités. Nous nous attarderons sur l'évolution de la place accordée aux familles.

A. *Spécificités du travail journalistique*

Pour comprendre certaines des transformations du rapport des reporters à leur travail, il convient de prendre en compte les spécificités de cette activité et de son organisation. À partir d'une analyse comparative des difficultés à articuler vie professionnelle et vie privée chez les policiers et les infirmières, Fusulier, Sanchez et Ballatore rappellent la nécessité de prendre en compte les spécificités concrètes du travail ⁴⁴⁰. Ils considèrent que « *l'appartenance professionnelle contribue à forger la manière dont l'individu définit sa propre problématique en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privée à partir de contraintes, de*

⁴⁴⁰ Bernard Fusulier, Émilie Sanchez et Magali Ballatore, « Appartenance professionnelle et articulation travail/famille. Comparaison de deux groupes professionnels : les infirmières et les policiers », *Enfances, Familles, Générations*, 2013, n° 18, p. 94-119.

règles et d'une culture spécifique »⁴⁴¹. De plus, selon, Anne Monjaret « *la compréhension de l'articulation entre travail et hors-travail, entre activités professionnelles et activités extraprofessionnelles évite une vision fonctionnaliste et réductrice des mondes du travail* »⁴⁴².

Nous commencerons donc par nous intéresser à la question de la temporalité du travail dans le métier de reporter. Le travail de reporter ne se limite pas au temps passé dans la rédaction où est mise en forme l'information. L'obligation de couvrir des événements dont le déroulement n'épouse que de manière aléatoire le planning d'une journée de travail standard, fait du journalisme une activité dont il est difficile de déterminer les limites horaires. En forçant quelque peu le trait, on pourrait dire qu'un reporter, parce que son travail consiste en une forme de traduction de la complexité du réel dans un format facilement compréhensible aux lecteurs ou aux auditeurs, est potentiellement en permanence en train de travailler car il se nourrit aussi bien de ce qu'il couvre officiellement et de ce qu'il vit en tant qu'individu⁴⁴³. En cela, il se rapproche très fortement du médecin ou du policier, il est à même d'intervenir même quand il n'est pas officiellement en poste. Les enquêtes portant sur les conditions de travail des reporters de l'*Association des éditeurs de presse japonais* auxquelles nous nous sommes déjà référées plusieurs fois font ressortir cette caractéristique. Dans l'enquête de 1994, une question portant sur l'image que les lecteurs avaient des reporters de la presse donnaient les réponses suivantes : 80% répondaient que le journalisme était une activité nécessitant un grand investissement de temps et 52,4% répondaient qu'il s'agissait d'un métier demandant une forte curiosité.

Les intrusions du travail dans la vie privée font en effet partie des contraintes auxquelles doivent s'habituer les reporters. À de nombreuses reprises, nous avons eu l'occasion d'expérimenter ce type d'intrusion du travail. Une première expérience est arrivée assez tôt dans notre enquête de terrain, lors d'un dîner organisé au domicile d'un jeune reporter travaillant dans le bureau auquel j'étais rattaché.

1) Un dîner mouvementé

Monsieur Kaneda a commencé sa carrière au journal au début des années 2000. Après les premières années passées dans des bureaux régionaux, il a intégré le service *société* de la rédaction centrale de Tokyo. Il a ensuite été détaché par son chef de service afin de devenir

⁴⁴¹ *Ibid.* p. 96.

⁴⁴² Anne Monjaret, « Ethnographier les liens entre travail et domicile : manières de traiter un questionnaire (1970-2010) », *Sciences de la société*, 2011, n° 82, p. 153.

⁴⁴³ Un exemple un peu extrême illustre cette façon de concevoir le travail. Un reporter travaillant dans la presse quotidienne en voyage de noces à Paris s'est retrouvé à couvrir l'attaque de militaires français en patrouille dans le Carrousel du Louvre en février 2017.

assistant d'un reporter vétéran chargé de rédiger chaque jour une chronique publiée en Une du journal et qui est particulièrement appréciée des lecteurs. Il s'agit d'un article assez court mêlant l'actualité à des références littéraires ou savantes nécessitant un important travail de vérification des faits et des références. L'importance que le journal accorde à cette chronique est telle que la rédaction dédie un poste uniquement aux tâches de soutien de son auteur. Chaque jour, monsieur Kaneda vérifie le contenu des documents utilisés par le rédacteur, la longueur de la chronique et les éventuelles redites avec des papiers rédigés plusieurs années auparavant. Parfois il conduit aussi des investigations supplémentaires pour le rédacteur. La chronique est rédigée par deux rédacteurs. En revanche, monsieur Kaneda est seul pour exécuter les tâches de relecture et de vérification.

Désireux de me présenter à sa famille, ce dernier m'a convié un samedi soir à partager le repas avec sa femme et ses trois enfants⁴⁴⁴. Le samedi et le dimanche sont officiellement des jours de repos pour lui. Néanmoins, il continue d'accomplir sa mission de vérification des documents utilisés et de relecture des épreuves y compris pendant ses jours de repos. Le bouclage de cette chronique se termine généralement entre 21 heures et 21 heures 30. Le soir du dîner où nous étions conviés, les conversations et le partage du repas ont ainsi été ponctués par de multiples interruptions dues aux sollicitations du rédacteur de la chronique présent dans la rédaction et désireux d'obtenir l'aval de son assistant sur le papier qu'il était en train de rédiger. Le fait que le dîner ait lieu un samedi soir et que monsieur Kaneda soit officiellement en jour de repos n'a absolument rien changé. Voyant ma surprise face à la situation, il s'est permis de changer le thème de la conversation qui portait à ce moment sur le fait de faire des études à l'étranger afin de me parler de son travail :

« Quand on est au poste d'assistant que j'occupe en ce moment, on sait qu'il est nécessaire d'être présent au moins tous les jours pendant un an⁴⁴⁵. C'est vrai que c'est parfois envahissant. Mais ça fait bientôt un an que je fais ça, et je me suis habitué à ce rythme. Cette chronique est très importante pour le journal et on publie même des livres qui rassemblent l'ensemble des papiers pour un mois. Il faut s'investir dedans pendant toute cette période ».

- Carnet de terrain du 25 avril 2015 -

⁴⁴⁴ Chacun de ses trois enfants est né dans une ville différente en fonction des affectations de monsieur Kaneda.

⁴⁴⁵ Période au cours de laquelle le reporter est prêté par son service. L'affectation commence généralement le 1^{er} avril et se termine à la fin du mois de mars de l'année suivante. Dans le cas de monsieur Kaneda, son affectation s'est terminée à la fin de mois d'avril, soit quelques jours après le dîner.

À l'instar d'autres activités, le caractère intrusif du travail jusque dans le foyer est un des sacrifices que les reporters subissent au quotidien. On peut l'observer à des niveaux très différents. La scène décrite précédemment est typique et ne constitue qu'un des multiples exemples d'expériences vécues par la plupart des reporters.

2) *Domestiquer l'imprévu*

Le journalisme a pour particularité de travailler à partir d'objets exceptionnels par nature et parfois difficiles à pronostiquer, malgré la présence de ces nombreuses routines dont l'objectif essentiel est de mieux contrôler l'imprévisible⁴⁴⁶. Cette spécificité est d'autant plus visible dans le cas de la presse quotidienne où les temporalités de travail sont courtes⁴⁴⁷. Les impératifs commerciaux et la concurrence viennent exacerber ces obligations. Nous en avons vu une illustration dans l'analyse du segment des reporters fait-diversiers notamment. De nombreuses routines et techniques professionnelles sont utilisées au quotidien pour tenter au maximum de domestiquer l'imprévu. Il peut s'agir de la préparation d'articles⁴⁴⁸ à l'avance, ils reviennent régulièrement à chaque saison (le marronnier)⁴⁴⁹ ou encore de la récupération de formats types d'articles. Mais l'information comporte intrinsèquement la dimension de l'imprévu, rendant en partie vaine toutes tentatives de la domestiquer⁴⁵⁰. Le respect des deadlines (*shimekiri* – 締め切り) se terminant dans la soirée pour les éditions du soir est aussi une contrainte perpétuelle pour de nombreux reporters, comme l'illustre le cas du repas chez monsieur Kaneda.

Au niveau individuel, ces logiques de travail ont des conséquences sur le rythme quotidien des reporters et posent des difficultés en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privée. On comprend donc en quoi la logique d'imprévisibilité de l'événement est à l'origine de l'accaparement temporel des reporters. En effet, elle nécessite d'être toujours sur le qui-vive

⁴⁴⁶ O. Pilmis, « Produire en urgence. La gestion de l'imprévisible dans le monde du journalisme », art cit.

⁴⁴⁷ *Ibid.* p. 104.

⁴⁴⁸ Le cas le plus emblématique concerne les nécrologies de personnalités qui sont laissées « au frigo », c'est à dire mises de côté dans un fichier) en attendant la disparition de personnalités dont les reporters supposent qu'elles mourront dans peu de temps (le terme japonais équivalent est *yoteikō* – 予定稿).

⁴⁴⁹ Au Japon, le cas des nouvelles pourtant sur la date de fleuraison des cerisiers est une parfaite illustration de ce que constitue le « marronnier » pour les journalistes, au sens propre comme au sens figuré.

⁴⁵⁰ Dans ses travaux, Olivier Pilmis fait la connexion entre les productions artistique et journalistique précisément sur le caractère « unique » du produit réalisé : « *La répétition des épisodes productifs n'aboutit pas à une identité des produits. La diversité de la production s'envisage d'abord par le jeu de la comparaison entre différents titres. Les mécanismes qui président au fonctionnement du champ médiatique imposent un rapport aux concurrents qui mêle similitudes et divergences* » (O. Pilmis, « Produire en urgence. La gestion de l'imprévisible dans le monde du journalisme », art cit. p. 106)

et de sacrifier d'autres activités si le travail le nécessite. De cette situation particulière découle une difficulté latente à protéger leur vie privée des empiètements du travail.

3) *Engagement total et prestige professionnel*

Tous les reporters ne sont pas soumis aux mêmes contraintes. Commençons par regarder la position à l'intérieur de la rédaction ou sur le terrain. Les journalistes « assis » tels que les éditeurs et les secrétaires de rédaction sont généralement moins soumis à des intrusions sur travail dans leur vie privée. Les secrétaires de rédaction (*seiri-kisha* – 整理記者) dont la tâche principale dans les rédactions consiste à mettre en page et titrer des articles rédigés par les reporters sur le terrain, ont des horaires structurés par les heures de publication du journal. Dans le cas d'*Asahi Shimbun*, le rush se situe entre 18 heures et 1 heure 30 du matin pour l'édition du matin par exemple⁴⁵¹.

Mais les secrétaires de rédaction sont plus en mesure de prévoir leurs horaires de travail et ne seront que rarement sollicités en dehors de ceux-ci. Les éditeurs adjoints (*desk*) chargés de corriger et de vérifier le contenu des papiers des reporters sont soumis aux aléas de l'actualité mais ne sont pas astreints d'aller sur le terrain. Dans leur cas, le travail est lui aussi fortement structuré par les horaires de production du journal papier. La situation est plus complexe pour les reporters qui sont chargés à la fois de rédiger et d'aller chercher les informations sur le terrain.

Des disparités importantes subsistent également dans les différentes rubriques pour lesquelles travaillent les reporters. Comme nous l'avons observé plus haut, le prestige d'un segment journalistique dépend notamment du pouvoir symbolique dont dispose la source qu'il est chargé de couvrir⁴⁵². Néanmoins, on peut aussi voir se dessiner une relation entre les services dans lesquels il y a un haut niveau d'imprévisibilité des événements à couvrir et leur place dans la hiérarchie professionnelle. Les services où l'on s'occupe principalement du *hard-news* sont généralement les services *politique*, *économie*, *société* et dans une moindre mesure, le service *sport*. Ces services sont ceux qui nécessitent un investissement temporel et physique constant de la part des reporters. C'est également ceux qui débouchent sur les carrières prestigieuses et les rémunérations les plus importantes. À l'inverse, les services où le type d'information

⁴⁵¹ C'était le cas lors de notre enquête de terrain au Japon entre 2013 et 2016. Depuis la fin de l'année 2016, la rédaction de l'*Asahi Shimbun* a changé son organisation en donnant une priorité plus grande au digital par rapport au papier. Une des conséquences sur les routines de publication est l'avancement des différentes deadlines d'environ une heure pour chaque édition (Carnet de terrain, mai 2018).

⁴⁵² G. Tuchman, *Making news*, op. cit.

couvert est moins susceptible de contenir des événements difficilement prévisibles, bénéficient souvent d'une place moins élevée dans la hiérarchie des services. C'est notamment le cas des services *culture*, *vie* et *éducation*. Compte tenu de la forte présence des catastrophes naturelles au Japon et de l'importance de ce type d'événement dans le quotidien des reporters, on pourrait également penser qu'un service comme le service *science* pourrait entrer dans cette catégorie. Néanmoins, nos observations nous ont permis de constater que lors de la couverture d'un tremblement de terre ou d'une éruption volcanique, c'était généralement les reporters du service *société* qui jouaient véritablement le rôle principal sur le terrain⁴⁵³.

On voit donc se dessiner un premier pont entre une carrière interne dans un des services prestigieux comme les services *politique* et *société* et la nécessité d'afficher un investissement fort dans le travail de couverture des événements où l'imprévisibilité est plus forte que dans d'autres domaines. On comprendra dans le chapitre consacré à la féminisation des rédactions que cette relation entre niveau d'imprévisibilité, l'engagement total et la carrière interne a des conséquences négatives pour les femmes reporters.

L'incapacité à prévoir de manière totale l'actualité à couvrir est la première cause d'intrusion du travail dans la vie privée au quotidien. L'analyse du segment des reporters fait-diversiers a mis en avant la manière dont les jeunes reporters intériorisent cette norme en couvrant les commissariats locaux et les accidents de la vie quotidienne. Le cas de ce reporter chargé d'assister de manière quotidienne les rédacteurs d'une chronique particulière diffère finalement assez peu dans le sens où l'obligation d'être toujours disponible fait clairement partie du travail. Plus généralement, excepté si un *desk* demande expressément à un des reporters de son équipe d'aller couvrir quelque chose, la décision d'aller sur le terrain, peu importe l'horaire, relève bien plus souvent d'une décision individuelle. C'est plutôt en ayant recours au « bon sens » ou « au feeling » qu'un reporter saura s'il lui est nécessaire de donner une partie de son temps à une investigation en allant sur le terrain ou à la rédaction. En conséquence, la liberté apparente en matière d'initiative est en réalité soumise à la contrainte de l'engagement au travail.

Dans l'enquête de la NSK de 1973⁴⁵⁴, à la question « *Que feriez-vous si une obligation de travail soudaine survenait lors d'un moment familial ou en couple ?* », 93% des reporters

⁴⁵³ On ne veut pas dire que les reporters du service *Sciences* ne sont pas présents, mais en raison des effectifs souvent plus importants des services *société* et de leur routine de travail basée sur la couverture des événements les plus « exceptionnels », leur capacité à intervenir nous a semblé plus importante.

⁴⁵⁴ The Japan Newspaper Publishers & Editors Association, « Gendai no shinbun kisha ishiki 現代の新聞記者意識 (Ce que pense les reporters d'aujourd'hui) », *Shinbun Kenkyū*, 1973, n°267, p. 56-99.

interrogés répondaient qu'ils privilégieraient le travail alors que 4,4% optaient pour la famille ou le couple. En entretien, lorsque la question des difficultés à bien articuler le travail et la vie privée était abordée, les personnes interrogées ont souvent fait référence à ce « bon sens » qui nécessite que l'on mette de côté le temps généralement consacré à soi ou à sa famille par engagement :

« Ce n'est pas comme si on était vraiment toujours obligés de venir (au bureau). Mais quand il se passe quelque chose, qu'il y a un accident quelque part, qu'un volcan entre en éruption ou qu'un politique démissionne un peu soudainement, c'est comme si une petite voix nous disait qu'il fallait y aller. On peut toujours être utiles, apporter un coup de main si nécessaire. Si moi je n'y vais pas, c'est comme s'il me manquait quelque chose. Alors bon, lorsqu'il y a un dîner d'organisé ou une sortie de prévue en famille, ce n'est pas toujours facile de résister. Je pense que beaucoup de journalistes vivent ce genre de moments. C'est toujours difficile à faire, mal compris par les proches et certaines familles l'acceptent plus ou moins bien. Mais pour nous, ça fait partie des choses que l'on doit accepter ».

- Entretien du 24 septembre 2013 avec un reporter travaillant pour une agence de presse depuis 1993 -

Les propos de l'enquête nous permettent donc d'envisager comment les choses se font au quotidien. En faisant référence à une « voix », l'injonction à aller sur le terrain est interprétée comme faisant partie d'un sentiment presque naturel et constituant un réflexe professionnel. Le recours à l'argument du « métier qui veut ça » à la fin de l'entretien constitue un moyen de justification récurrent pour expliquer ces comportements. Cet argument trouve son origine dans la période de socialisation professionnelle forte dont les reporters font l'expérience lorsqu'ils sont encore en région durant les premières années de leur carrière.

« Travailler tard, c'est quelque chose de bien vu par les supérieurs. C'est courant dans le monde de l'entreprise, mais pour les journalistes, je dirais que ça fait carrément partie des légendes du métier. On est un bon reporter quand on montre qu'on peut tenir le coup ».

- Carnet de terrain, 16 octobre 2013 -

Dans le cadre du travail en organisation, l'investissement temporel est considéré comme une marque de loyauté et de dévotion appréciée des supérieurs⁴⁵⁵. Les spécificités de l'activité

⁴⁵⁵ Cécile Guillaume et Sophie Pochic, « What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work-life Balance », *Gender, Work & Organization*, 2008, vol. 16, n° 1, p. 21.

journalistique dans la presse quotidienne viennent renforcer cette norme dont l'intériorisation et l'intégration dans les routines de travail s'opère dès les premières années de carrière passées en région. Cette période de socialisation longue se tenant lors des années de formation contribue à normaliser ce rapport au travail de plusieurs manières. Comme expliqué dans le chapitre sur les fait-diversiers, la couverture des affaires criminelles locales et le type d'investigations requis engendrent des horaires de travail long. Leurs capacités de résistance et d'endurance constituent des compétences contribuant ainsi à l'image de ce qu'est « être un bon reporter » et renforce la présence d'une force de « masculinité hégémonique⁴⁵⁶ ».

4) *Le jargon militaire*

Une autre manifestation de la présence de la norme de l'endurance est la forte présence du jargon militaire dans le vocabulaire employé dans le monde de la presse japonais.

« Je n'aime pas l'armée, mais dans certaines situations (lorsqu'une affaire éclate ou qu'un accident important à lieu), un système de commandement de type militaire (guntaishiki no sikimeirei – 軍隊の指揮命令) est nécessaire. Évidemment, dans ce cas-là, la responsabilité ultime revient au chef du service société, monsieur Honda. Ensuite, ce sont les responsables sur le terrain (genchi honbuchô – 現地本部長), en gros les commandants (shirei – 司令) sous ses ordres, qui sont chargés de répartir des membres du service société sur place et de gérer le remplacement des effectifs »⁴⁵⁷.

La plus représentative de ces expressions est sans doute l'utilisation récurrente du mot *heитай* (兵隊). Signifiant littéralement « soldat » ou « fantassin », il désigne les reporters sans grade particulier allant sur le terrain pour couvrir un événement. Cela fait référence au travail de terrain qui leur est demandé ainsi qu'à leur modeste position dans la division du travail de la rédaction. Des expressions comme « première vague » (*ichigōki* – 1 号機) et « seconde vague » (*nigōki* – 2 号機) servent à désigner l'envoi de journalistes sur le terrain lorsqu'une affaire

⁴⁵⁶ Robert William Connell et James W. Messerschmidt, « Faut-il repenser le concept de masculinité hégémonique ? », *Terrains & travaux*, traduit par Elodie Béthoux et traduit par Caroline Vincensini, 2015, n° 27, p. 151-192.

⁴⁵⁷ Ōtani Akihiro (大谷昭宏), *Jiken kisha to iu ikikata* 事件記者という生き方 (Reporter d'affaire criminel comme style de vie), Heibonsha, 2013, p. 156-157.

éclate. On parle alors d'« envoyer des hommes au front⁴⁵⁸ ». L'expression « *poste d'avant-garde* » (*zensen kichi* – 前線基地) désigne les locaux provisoires mis en place lors de la couverture d'événements exceptionnels tels qu'une catastrophe ou un événement politique majeur. On trouve également le mot « permission » (*zengen* – 全舷) qui concernait à l'origine la permission des soldats de la marine lorsqu'un navire était en escale. Dans les entreprises de presse, ce mot désigne les voyages organisés entre membres d'un même département, et met donc l'accent sur le caractère fraternel de ce genre de rassemblements. On a déjà noté plus haut l'expression « corps de réserve » (*yūgun* – 遊軍) qui désigne les journalistes qui ne sont pas affiliés à un *club de presse*. On trouve de même des reporters faisant partie du « corps de réserve » du département *économie* ou *société*. Ces derniers disposent d'une plus grande liberté dans le type d'investigations qu'ils ont à mener car ils n'ont pas à consacrer leur temps à la couverture d'une seule institution. Autre exemple, une des rédactions dans lesquelles nous avons effectué notre terrain, a récemment mis en place un nouveau type de poste dans son service *nouvelles internationales*, les « correspondants mobiles » (*kidō tokuhain* – 起動特派員). Ce sont des reporters spécialisés dans la couverture de l'étranger mais stationnés à la rédaction centrale de Tokyo. Le mot *kidō* en japonais fait directement référence aux unités mobiles de l'armée ou de la police. Ces reporters sont susceptibles d'être envoyés à l'étranger pour une couverture à n'importe quel moment. Luc Boltanski et Eve Chiapello avaient déjà remarqué l'utilisation du langage militaire pour désigner les cadres et le modèle hiérarchique des grandes organisations des années 1960⁴⁵⁹, pratique que l'on rencontre encore dans certaines grandes entreprises⁴⁶⁰. Sa place dans les entreprises de presse japonaises contribue à marquer l'atmosphère martiale qui peut régner dans certaines rédactions et concourt à l'établissement d'une image, de rudesse, de dureté. Ce vocabulaire témoigne du haut niveau d'engagement qui est demandé aux reporters. Parfois critiqué, mais dans les faits, toujours utilisé, il illustre aussi une forme de sacrifice au groupe de l'individu au groupe et aux intérêts supérieurs de l'organisation. Cet engagement total et ces sacrifices prennent d'autres formes plus concrètes que nous allons observer.

5) Du point de vue des familles

⁴⁵⁸ Le terme de « front », *senjō* en japonais, est lui aussi fréquemment utilisé (Ōtani, 2013, p. 157).

⁴⁵⁹ L. Boltanski et È. Chiapello, *Le Nouvel esprit du capitalisme*, op. cit.

⁴⁶⁰ Cécile Guillaume et Sophie Pochic, « La fabrication organisationnelle des dirigeants, un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, 2007, N° 17, n° 1, p. 84.

L'accaparement temporel lié au travail a également des conséquences sur les familles des reporters. Dès la période de socialisation en région, les liens avec la famille et les amis sont peu à peu remplacés par les relations naissantes de travail, tant parmi les collègues que parmi les sources. Les jeunes reporters s'habituent ainsi à une vie très largement centrée sur le travail et la vie dans la rédaction. L'intégration de la norme du travail 24 heures sur 24 se fait d'autant plus naturellement que les personnes constituant le nouvel entourage partagent la même expérience. Du point de vue des familles également, on note le même sentiment de la part des proches.

« Lorsqu'on part une semaine en vacances, je sens bien que mon mari commence à s'ennuyer au bout de quelques jours et à regarder sans arrêt sur téléphone ou son ordinateur quelles sont les dernières nouvelles du moment !

».

- Carnet de terrain du 21 février 2015 -

Avoir à retourner précipitamment au bureau pour une affaire urgente n'est pas l'apanage des journalistes. Comme pour les policiers en intervention ou les travailleurs hospitaliers des services d'urgence, les journalistes font de la couverture d'un événement, l'élément imprévisible de leur quotidien. Comme on l'a dit plus haut, le contrôle et la prévision, même se situant au cœur du dispositif organisationnel des reporters, ne sont jamais absolus. Le caractère intrusif du travail est évidemment perçu par les gens qui entourent un reporter, sa famille en premier lieu. La double identité de reporter et de salarié de l'entreprise vient renforcer l'acceptation de l'intrusion, en particulier pour les reporters hommes, soit plus de 80% des journalistes dans la presse écrite. Mais tous les reporters n'arrivent pas à faire approuver à leur famille les normes de travail qui leur sont imposées. Sur ce thème, les propos d'un reporter fait-diversier travaillant dans un quotidien national sont éclairants :

(Au moment où intervient ce passage dans l'entretien, l'enquête vient de nous décrire la manière dont étaient organisées ses journées de travail en tant que chef de l'équipe de reporters chargés de couvrir la préfecture de police de Tokyo).

« Votre emploi du temps est impressionnant. J'imagine que ça doit limiter votre temps pendant vos jours de congés... ?

Et bien pour être honnête, j'en suis à mon deuxième mariage. Dire que c'est uniquement à cause du travail, ça serait exagéré (temps de pause dans la réponse) ... Mais ce qui est sûr, c'est qu'on est toujours obligé de sacrifier en partie sa vie privée. C'est quasiment impossible de passer du temps avec sa famille. Quand on est un employé dans une entreprise normale, on peut

normalement se reposer le samedi et le dimanche. Mais pour nous, si une affaire a lieu un week-end, on est obligé de la couvrir. Le week-end, même quand il n'y a rien de particulier à couvrir, c'est quand même un moment important. Vous ne voyez pas pourquoi ? Par exemple, pour moi, le week-end, c'est aussi le jour de congé des agents de police. Dans ce cas, on fait ce qu'on appelle « la tournée du jour » (hiru mawari – 昼廻り). Ça consiste à aller chez un policier le midi, à sonner à sa porte et à le saluer. L'objectif, c'est avant tout qu'il se rappelle du visage du reporter. Il faut souvent attendre près de la maison. Quand on fait ça pendant deux ou trois ans, ça a forcément des effets sur la vie de famille. Mais ça serait un peu exagéré de dire que le simple fait de faire ce travail peut briser un ménage. Même s'il y a des frustrations, une femme de reporter sait que c'est un passage important dans la carrière de son mari. Je pense que beaucoup de reporters demandent à leur femme d'être résignée là-dessus.

- Entretien du 12 décembre 2013 avec un éditeur adjoint travaillant dans pour le service société d'un quotidien national -

Avoir un conjoint particulièrement occupé et dont le travail exige des horaires irréguliers est souvent vu comme une fatalité. Très rarement dans le cadre d'entretiens formels, mais bien plus souvent dans le cadre de moments informels autour d'un verre, de nombreux reporters rapportent des anecdotes rappelant les sacrifices que génère une activité professionnelle où l'imprévu est un élément central. Ainsi, les rendez-vous reportés, les vacances annulées, les naissances ratées et d'une manière générale, les cas de conflits familiaux liés à la question du travail sont des sujets particulièrement récurrents.

Sur ce thème, une autre anecdote tirée d'un livre de Jake Adelstein sur sa carrière au *Yomiuri Shimbun* est particulièrement édifiante. Lorsqu'il devient fait-diversier dans la banlieue Tokyo, son supérieur de l'époque lui recommande de stopper la liaison amoureuse qu'il entretenait jusqu'à présent afin de pouvoir se consacrer à son travail. Jake Adelstein, d'abord choqué par ce qu'il estime dans un premier temps être une intrusion dans sa vie privée, finit finalement par se résigner et mettre un terme à sa relation⁴⁶¹. L'injonction à sacrifier une partie de sa vie privée pour le travail ne se fait pas forcément par une demande ou un conseil clair mais elle fait partie des « coûts » qu'implique une carrière en tant que reporter. La récurrence de ces expériences et le fait d'être entouré de personnes ayant eu elles aussi à faire les mêmes choix difficiles contribuent également à créer une norme qui a longtemps était implicitement considérée comme acceptable aux yeux des membres de ce monde professionnel.

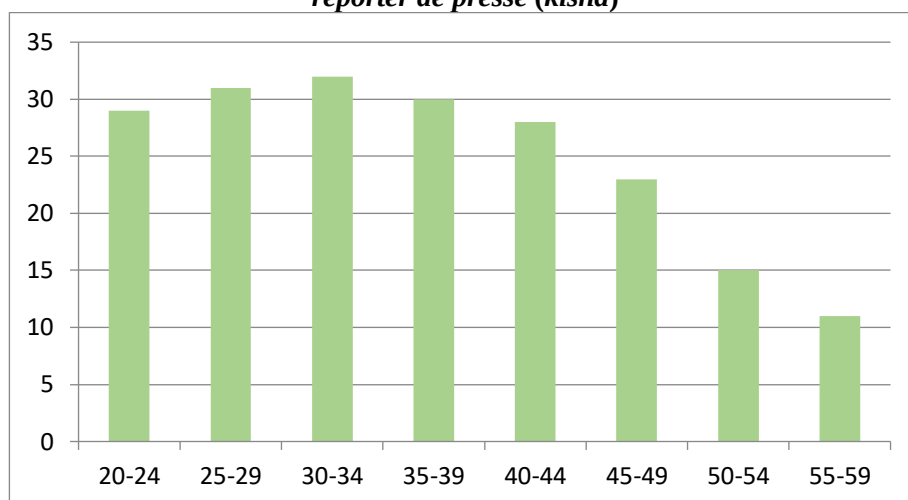
⁴⁶¹ J. Adelstein, *Tokyo Vice*, op. cit. 35.

6) *La question du temps de travail*

Il est difficile de calculer le temps passé au travail quand les frontières de celui-ci sont particulièrement floues. Des enquêtes publiques proposent tout de même quelques informations sur ce thème. La *Basic Survey on Wage Structure* publiée par le ministère de la Santé et du Travail comporte une entrée consacrée à la moyenne des heures du travail mensuel ainsi qu’à la moyenne des heures supplémentaires. Regardons les données fournies pour la catégorie *reporter (kisha)* par tranches d’âge⁴⁶².

Si on analyse le nombre d’heures moyennes mensuelles, on retombe sans grande surprise sur un chiffre moyen d’environ 160 heures par mois, sous 8 heures par jour, ce qui est la moyenne légale. On ne distingue pas une énorme différence en fonction des tranches d’âge. C’est en comparant les données à celles portant sur les heures supplémentaires officiellement déclarées que l’on commence à distinguer certaines choses.

Figure 11 : Heures supplémentaires déclarées par mois pour la catégorie reporter de presse (kisha)



On remarque que c’est ici que se dévoile un écart entre les tranches d’âge. Les tranches d’âge comprises entre 25 et 35 ans sont celles pour lesquelles les reporters déclarent faire le plus d’heures supplémentaires. Cet écart s’explique par la première partie de carrière en région et l’arrivée dans les grandes rédactions centrales après un premier palier de carrière. La diminution à partir de quarante ans correspond plus généralement à un éloignement du travail

⁴⁶² Les chiffres consultés l’ont été pour l’année 2015. Une demande de précision faite au Ministère sur le profil des personnes ayant participé à l’enquête nous a confirmé que les données concernaient les reporters de la presse quotidienne et de la télévision. La presse magazine et les pigistes ne sont donc pas concernés.

de reporter de terrain et l'accès à des postes d'édition qui ne nécessitent pas autant le travail de nuit. Comme on aura pu le noter au cours du chapitre 2, pour les salariés qui continuent de travailler dans le pôle éditorial des entreprises de presse à 45 ans passés, le travail est (plutôt) généralement tourné vers des tâches d'encadrement et de management.

Malgré tout, il convient d'être prudent avec ces statistiques publiques. En effet, des doutes subsistent sur leur justesse, notamment parce qu'elles ne correspondent pas à ce que nous avons pu observer sur le terrain. Premièrement, leur réalisation dépend de la bonne volonté des entreprises de presse à communiquer les heures de travail de leurs salariés. On est en droit de s'interroger sur le niveau de collaboration de ces dernières, d'une part, parce qu'elles sont dures à calculer, et d'autre part, parce qu'il s'agit d'un sujet particulièrement sensible. Comme on va le voir plus loin, la falsification de données n'est pas totalement absente.

Deuxièmement, de nombreux travaux ont déjà mis en avant la tendance de nombreux salariés japonais à faire des heures supplémentaires non-déclarées (*sābisu zangyō* - サービス残業). Jun Imai analyse cette pratique des heures supplémentaires non-déclarées comme relevant du « *company citizenship* », qui caractérise les relations d'emploi⁴⁶³. Elle incarne plus particulièrement la relation entre stabilité offerte par le statut d'employé régulier et les efforts consentis par les salariés en échange de cette stabilité. Retenons que ces données publiques ont tout de même le mérite de faire ressortir les différences en fonction de la partie de carrière d'un reporter.

En relation directe avec la question du temps de travail, les entreprises de presse sont particulièrement sensibles à la question de la mort par surtravail. En 2015, une enquête du ministère de la Santé et du Travail auprès de dix mille entreprises révélait que l'industrie de l'information et de la communication (*jōhō tsūshin gyō* – 情報通信業), à laquelle appartiennent les entreprises de presse et les chaînes de télévision, comptait plus de 44,4% d'entreprises au sein desquelles la barre symbolique des quatre-vingts heures supplémentaires par mois pendant plus de quatre mois successifs étaient franchies. Au-delà de ce nombre, le ministère de la Santé et du Travail japonais estime que la fatigue et le stress augmentent les chances de mort par surtravail.

En février 2017, une enquête menée par l'entreprise de ressources humaines *En Japan Inc* auprès de 800 entreprises indiquait qu'en moyenne 40% des entreprises interrogées avaient parmi leurs salariés des personnes qui dépassaient la barre des quatre-vingts heures

⁴⁶³ Imai J., *The transformation of Japanese employment relations*, op. cit. p. 49.

supplémentaires par mois. En regardant l’enquête dans le détail, on voit que le domaine industriel où ce taux est le plus élevé est le groupe « Publicité, édition, médias » (広告・出版・マスコミ関連) avec 64% des entreprises⁴⁶⁴.

Sur le plan légal, le journalisme se trouve dans une zone grise. Il fait partie des activités pour lesquelles la mise en place d’un salaire horaire est particulièrement difficile. Dans le droit du travail, la catégorie *reporter de presse* (*shinbun kisha*) fait partie des 19 professions spécialisées (*senmon gyōmu* – 専門業務) pour lesquelles peut être appliqué le *système de flexibilité des horaires* (*sairyō rōdō seido* – 裁量労働制度)⁴⁶⁵. Ce système permet aux entreprises de presse ayant passé un accord avec la principale organisation représentant les salariés (généralement le syndicat interne) de soustraire le salaire de leurs employés au système de comptage standard des heures de travail. Les grilles de salaire sont fixées à l’avance en tenant compte du service d’affectation des reporters.

Concrètement, le salaire mensuel des reporters travaillant dans les services considérés comme les plus pénibles en termes d’heures de travail (les services *politique*, *économie* et *société*) est plus élevé que celui des autres reporters. Jusqu’à présent, même si des entreprises médiatiques ont déjà reçu des avertissements de la part de l’inspection du travail, il ne s’agissait jamais de situations mettant en cause les salariés travaillant pour le département édition (*henshūbumon*) et pour les rédactions. Mais dans un contexte politique où le thème des horaires de travail trop longs est particulièrement prégnant, les entreprises de presse s’inquiètent de voir l’accord de principe sur le cas particulier des activités journalistiques remis en cause.

Dans l’objectif de mieux comprendre le temps passé au travail de chaque salarié, certaines entreprises de presse ont mis en place des systèmes enregistrant les heures au cours desquelles les ordinateurs personnels de chaque salarié sont en activité. Pour la première fois en octobre 2015, la direction de l’*Asahi Shimbun* a décidé de diffuser aux employés les données portant sur le nombre d’heures supplémentaires (au-delà de quarante heures par semaine) accomplies en moyenne par mois dans chaque service, ainsi que le taux d’utilisation des jours de congé que

⁴⁶⁴ « Kigyō wo taishō ni “kajūrōdō” ni kansuru ankēto chōsa 企業を対象に「過重労働」に関するアンケート調査 (Enquête à destination des entreprises sur la surcharge de travail) », *EN Japan*, le 24 mars 2017.

⁴⁶⁵ Ce système est issu d’une loi votée en 1987 qui dérégularise le temps de travail pour certaines activités professionnelles. Lien vers le site du Labour Standards Inspection Office de Tokyo donnant les principales informations concernant ce système (en japonais) => <http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/senmonsairyō.pdf>

doivent normalement prendre les salariés au cours de l'année. Parmi l'ensemble des départements d'une entreprise comptant près de cinq mille salariés, les services les plus concernés par les horaires de travail longs (plus de quatre-vingts heures supplémentaires en un mois) sont systématiquement les services *société* des grandes rédactions de Tokyo, Nagoya et Fukuoka, ainsi que les bureaux locaux chargés de couvrir les autres grandes villes du pays telles que Sendai, Mito, Saitama, Kobe ou encore Kagoshima. Concernant le taux de jours de congé effectivement pris par les salariés, les taux les plus bas (en dessous de 75% de jours de congé utilisés) correspondent également aux services *société* et aux bureaux locaux, ainsi que les services *sport* des rédactions de Tokyo et d'Osaka⁴⁶⁶.

En fonction du nombre d'heures de travail supplémentaires accomplies, l'entreprise a mis en place des mesures de prévention et de contrôle de la santé de ses employés sur trois niveaux. Pour le premier niveau, un salarié est en droit de demander une visite médicale au-delà de cent heures supplémentaires⁴⁶⁷. Son supérieur hiérarchique direct a pour obligation de l'informer de sa situation. Au-delà de cent vingt heures par mois, l'entreprise met à disposition un kit de surveillance personnel à destination des reporters qui en font la demande. Le supérieur doit dans ce cas faire une demande formelle à son subordonné afin que ce dernier prenne des jours de repos. Pour le troisième niveau qui correspond à plus de cent quatre-vingts heures supplémentaires par mois ou cent vingt heures supplémentaires sur trois mois consécutifs, le reporter est obligé de faire une visite médicale et son supérieur hiérarchique doit l'obliger à prendre au minimum cinq jours de congé. Mais lorsqu'on interroge les reporters sur l'utilité de ce genre de systèmes, on comprend vite en quoi il est difficile de les adapter à la réalité d'un travail dont l'imprévisibilité est un élément central.

« Au-delà de cent heures supplémentaires, l'entreprise nous oblige à consulter la médecine du travail afin de vérifier notre état de santé. Honnêtement, je suis bien au-dessus tous les mois. Personne ne m'oblige à travailler autant, mais il faut bien faire marcher la machine et on ne peut pas réguler notre travail en fonction du flux de production comme si on produisait des voitures. Les nouvelles n'attendent pas et il faut des gens pour préparer l'édition du matin quoi qu'il arrive. Pour moi, c'est de la pure

⁴⁶⁶ Concernant ce résultat, on peut faire l'hypothèse d'une corrélation entre le peu de jours de congé utilisés et l'obligation de couvrir les événements sportifs qui sont généralement organisés le week-end.

⁴⁶⁷ Rappelons que la barre des cent heures supplémentaires par mois est considérée par les autorités japonaises comme l'un des critères pour la reconnaissance de la mort par surtravail (*karōshi* – 過労死 voir Paul Jobin et Yu-Hwei Tseng, « Le suicide comme *karōshi* ou l'overdose de travail », *Travailler*, 2014, n° 31, p. 45-88. p. 57) .

hypocrisie. La seule solution possible, c'est d'embaucher plus afin de laisser aux autres le temps de se reposer »⁴⁶⁸.

- Carnet de terrain, 10 juillet 2015, discussion avec un desk du service nouvelles internationales ayant commencé sa carrière en 1992 -

L'extrait témoigne de l'exaspération d'un reporter pour qui les contradictions entre les nouvelles normes imposées par la hiérarchie afin de manifester la volonté de l'entreprise de respecter la législation et la réalité au cœur de cette dernière, sont une source de frustration. La pression que subissent les chefs de service officiellement responsables des journalistes travaillant sous leurs ordres, augmente au fur et à mesure que surviennent des transformations structurelles telles que le passage au tout digital de certaines rédactions ou la réduction des effectifs. Preuve de ce poids de plus en plus considérable, un manager du quotidien *Asahi Shimbun* a récemment reconnu avoir procédé à des trucages lors de l'enregistrement des heures effectuées par les journalistes travaillant pour son service entre juin 2015 et mai 2016⁴⁶⁹. Si les journaux sont souvent avares de commentaires concernant les conditions de travail de leurs propres employés, il est probable que ce genre de pratiques est en réalité tout à fait courant. Cet extrait met aussi en avant un paradoxe central pour comprendre les difficultés que connaît la presse japonaise. L'unique solution qui permettrait une diminution du rythme du travail dans une industrie qui s'achemine de plus en plus vers une diffusion de l'information 24 heures sur 24, et donc une augmentation des cadences de travail, serait l'embauche de nouveaux reporters pour participer à l'effort.

B. Le statut de salarié et ses conséquences

- « Vous savez, quand on est reporter au Japon, on est avant tout employé »⁴⁷⁰.

- « Si les reporters au Japon supportent ces conditions de travail, c'est parce que ce sont avant tout des salarymen »

⁴⁶⁸ Discussion avec un reporter extraite de notre carnet de terrain. La discussion a lieu lors de la sortie du travail dans une rame de métro le 10 juillet 2015.

⁴⁶⁹ Hatachi Kōta (旗智広太), « Asahi Shimbun sha, jōshi ga kisha 10 nin no shuttai jikan wo mijikaku kaizan 朝日新聞社、上司が記者10人の出退勤時間を短く改ざん 最大月56時間 (À l'Asahi Shimbun, un supérieur maquille et raccourcit les horaires de travail de 10 reporter, 56 heures au total) », *Buzzfeed news Japan*, 8 mars 2017. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.buzzfeed.com/jp/kotahatachi/asahi-1026> (consultée le 27 juillet 2018).

⁴⁷⁰ La phrase en japonais est la suivante : « *nihon no shinbun kisha ha kaishain da karane* 日本の新聞記者は会社員だからね ».

Ces deux petites phrases sont revenues comme un leitmotiv tout au long de notre enquête de terrain. De nombreux reporters en ont témoigné, dès lors qu'étaient abordés des sujets comme le rythme de travail, le pouvoir de la hiérarchie sur la production des articles ou encore l'absence de visibilité concernant leur parcours futur dans l'entreprise. Le fait de faire systématiquement référence à leur condition de reporters salariés peut d'abord surprendre. En effet, le statut de salarié des reporters travaillant dans une entreprise de presse est loin de constituer une spécificité japonaise⁴⁷¹. La sociologie des relations professionnelles appliquée au cas du Japon a depuis longtemps mis en avant la relation qui lie le salarié à son entreprise. Jun Imai a basé son modèle explicatif du système d'emploi japonais sur la relation entre le type de contrat entre un salarié et l'organisation qui l'emploie (*contract*), l'intensité des efforts qui en résultent (*effort*), ainsi que sur la mobilité des travailleurs⁴⁷². Le modèle de l'après-guerre s'est structuré autour du contrat du salarié régulier pour qui l'entreprise propose une carrière sur le long terme, une promotion interne, une augmentation graduelle des salaires en fonction du nombre d'années passées dans l'entreprise et une protection sociale renforcée⁴⁷³. La capacité des salariés à faire des efforts d'investissements au travail sont en partie le résultat de la compétition interne aux organisations et à la socialisation sur le long terme. La relation contractuelle sur le long terme qui lie le salarié à son entreprise a aussi pour conséquence de limiter la mobilité externe⁴⁷⁴. Ces efforts demandés vont notamment avoir des conséquences sur la longueur du temps de travail et l'acceptation d'une mobilité interne importante selon les besoins de l'entreprise⁴⁷⁵. La protection des entreprises offerte aux salariés réguliers et à leur famille des entreprises nécessite en retour un niveau d'engagement dans le travail et dans les missions. La mobilité géographique imposée aux reporters de la presse quotidienne tout au long de leur carrière illustre tout à fait l'engagement au travail total que nous cherchons à décrire.

1) La mobilité géographique et les déménagements

Comme nous l'avons observé dans le chapitre portant sur le marché du travail interne de l'*Asahi Shimbun*, les pratiques managériales japonaises accordent une grande place à la mobilité interne. Les rotations régulières du personnel et le réseau local de bureau plus ou moins

⁴⁷¹ C'est précisément l'angle adopté par Camille Dupuy dans un ouvrage tiré de sa thèse de doctorat publiée en 2016.

⁴⁷² Imai J., *The transformation of Japanese employment relations*, op. cit.

⁴⁷³ *Ibid.* p. 29.

⁴⁷⁴ *Ibid.* p. 35.

⁴⁷⁵ Kumazawa Makoto (熊沢誠), *Nōryokushugi to kigyōshakai* 能力主義と企業社会 (*Méritocratie et société d'entreprise*), Tokyo, Iwanami shoten, 1997.

développé des entreprises de presse génèrent une mobilité géographique intense (*tenkin* - 転勤)⁴⁷⁶. Cette mobilité est censée assurer une bonne répartition des effectifs en fonction des besoins de l'organisation mais également de permettre aux employés d'accumuler des compétences générales pouvant être réinvesties dans d'autres tâches⁴⁷⁷. De manière tout à fait similaire à ce qui est observé dans la carrière des cadres des grandes entreprises, accepter la mobilité est un moyen pour les reporters de montrer leur « bonne volonté » et est souvent valorisé par la hiérarchie⁴⁷⁸.

Pour les entreprises de presse dont l'activité s'est développée à l'échelle nationale, les carrières sont donc marquées par des allers-retours fréquents entre des postes au cœur des grands centres que sont Tokyo ou Osaka et des passages en région. La mobilité géographique est une constante présente dans tous les parcours des reporters rencontrés. Si elle est plus importante pour les médias nationaux (*quotidiens, agences de presse* et la chaîne publique NHK), les quotidiens régionaux soumettent également leurs reporters à ce genre d'affectation. Par exemple, un journaliste pourra être envoyé dans une des multiples antennes locales d'un quotidien régional. Les quotidiens régionaux les plus importants (ceux que l'on a appelé *journaux de bloc*) couvrent des zones géographiques particulièrement larges et disposent généralement de bureaux à Tokyo, d'où le besoin d'y envoyer des reporters⁴⁷⁹. Comme nous l'avons déjà expliqué dans le chapitre consacré à la distribution organisationnelle des sources, il y a d'autres institutions qui fonctionnent sur un principe similaire de mobilité du personnel à l'échelle nationale. En dehors des grandes entreprises, la police et les institutions judiciaires fonctionnant de la même manière.

Durant mon enquête, l'ensemble des reporters rencontrés a connu de multiples déménagements au fil de leur carrière, ne serait-ce que dans le cadre de leur formation en région, après leur entrée dans l'entreprise. L'expérience de la mobilité, pas uniquement interne à un service mais également à l'intérieur du réseau des rédactions et des bureaux locaux, constitue une expérience commune partagée par l'ensemble des membres et qui contribue à construire leur rapport au travail. Les allers-retours entre les sièges où se trouvent les rédactions et la région contribuent à l'établissement de carrières en spirale (voir chapitre 2)⁴⁸⁰.

⁴⁷⁶ Imai J., *The transformation of Japanese employment relations*, op. cit.

⁴⁷⁷ Koike K., *Shigoto no keizaigaku*, op. cit.

⁴⁷⁸ Sophie Pochic, « Faire carrière : l'apport d'une approche en termes de genre », *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*, 2005, n° 91, p. 86.

⁴⁷⁹ 林香里 et 谷岡理香, *テレビ報道職のワーク・ライフ・アンバランス*, op. cit.

⁴⁸⁰ Sophie Pochic, Aurélie Peyrin et Cécile Guillaume, « Le plafond de verre : d'une vision statique à une vision dynamique des inégalités de carrière dans les organisations » dans Moulin Stéphane et Grelet Yvette (ed) Degenne

Parmi les enquêtés, tous en ont fait l'expérience à des degrés divers. Le cas le plus impressionnant est un reporter ayant eu à déménager 17 fois - au moment de l'entretien - au cours de ses 29 ans de carrière. Même si la première mobilité en région est incontournable en début de carrière, par la suite la fréquence de la mobilité est variable. Elle dépend notamment du service auquel un reporter est rattaché, une fois arrivé dans une rédaction centrale à Tokyo ou à Osaka. Par exemple, un reporter rattaché au service *politique* aura moins de chances de connaître une mobilité géographique élevée car les institutions qu'il aura à couvrir ainsi que ses sources seront principalement basées à Tokyo. À l'inverse, un reporter entrant au service *Nouvelles Internationales* de sa rédaction sera très souvent amené à déménager afin de couvrir des zones géographiquement très éloignées les unes des autres.

Cette mobilité géographique n'est évidemment pas sans influence pour la vie de famille des reporters salariés. Même si la formation en région a généralement lieu avant le premier mariage, la question de la prochaine affectation se pose rapidement.

« Vous savez, il y a toujours des cartons que je ne prends même pas le temps de déballer. Les changements arrivent vraiment souvent et même si l'entreprise prend toujours en charge la plupart des frais, ça devient presque démotivant d'avoir à refaire et défaire les mêmes paquets. Il y a toujours des cartons qui trainent à la maison ».

- Carnet de terrain du 16 août 2014 -

Les nouvelles affectations conduisent à de nombreux changements de domicile qui viennent ainsi marquer le parcours des familles. Cet extrait tiré d'une discussion informelle avec la femme d'un reporter de la presse nationale illustre la manière dont la mobilité géographique peut marquer l'habitat de certains reporters. Néanmoins, la mobilité d'un reporter ne signifie pas forcément qu'il sera systématiquement suivi par tous les membres de sa famille et les cas de célibats géographiques (*tanshin funin* – 單身赴任) sont monnaie courante. À ce titre, la place importante de la mobilité géographique dans les carrières des reporters fait partie des formes d'engagement dont doivent faire preuve les reporters. Outre les questions des déménagements, le lieu même de vie mérite lui aussi d'être analysé au regard de la question des frontières entre travail et hors-travail.

Alain Marry Catherine (ed.), *Les catégories sociales et leurs frontières*, s.l., Presses de l'Université de Laval, 2011, p. 209-239.

2) *Les antennes locales en région : quand cohabitent travail et vie privée*

Ce travail a jusqu'à maintenant permis de visiter deux lieux clés du monde social des reporters japonais. La rédaction et les *clubs* de presse. Un troisième lieu va être dépeint. Le domicile de reporters chargés de couvrir les localités. Il s'agira de montrer comment se superpose lieu de vie et espace de travail, dans la lignée ce que préconise Anne Monjaret⁴⁸¹. Le cas des reporters travaillant pour l'antenne locale d'un quotidien illustre comment la mobilité géographique dans les carrières et le travail se fonde dans le quotidien. L'organisation du réseau de couverture des quotidiens nationaux nécessite l'entretien de bureaux locaux faisant également office de logements pour les reporters qui y sont affectés.

Prenons comme objet d'analyse une antenne locale de l'*Asahi Shimbun* dans laquelle nous avons eu l'occasion de faire une observation durant trois jours au cours de l'été 2017. Cette antenne locale est intéressante à bien des égards. Premièrement, elle est le symbole de la manière dont les quotidiens japonais continuent d'entretenir un fort ancrage local. En effet, une à deux pages de chaque édition sont consacrées aux nouvelles locales (*kenban* - 県版), que cela soit à Tokyo ou dans les préfectures les plus éloignées de la capitale⁴⁸². Ensuite, elle constitue sans doute le lieu où la frontière entre le travail et la zone de vie privée des reporters est la plus ténue.

Sur le plan organisationnel, les « antennes locales » sont toujours rattachées au bureau général du quotidien qui se trouve la plus proche de la préfecture du département. Le lieu que nous avons visité se trouve dans la ville de Kamaishi, une ancienne ville industrielle au bord du pacifique à près de deux heures de voiture de Morioka, la ville principale du département d'Iwate est à environ 500 kilomètres au nord de Tokyo. Kamaishi est une ville qui a particulièrement souffert des dégâts causés par le tsunami de mars 2011. Le chef du bureau local de Kamaishi est un reporter administrativement rattaché au bureau général de Morioka. Il a commencé sa carrière dans le journal au milieu des années 1970 et a normalement atteint l'âge officiel de fin de carrière. Il a ensuite été réembauché par l'entreprise sous contrat pour une durée de cinq ans. Sur le plan de la production éditoriale, c'est au *desk* en poste dans ce bureau général qu'il est chargé d'envoyer les articles.

⁴⁸¹ A. Monjaret, « Ethnographier les liens entre travail et domicile », art cit.

⁴⁸² Si un tel ancrage régional n'est pas vraiment présent dans la presse nationale française, on l'observe néanmoins dans la presse régionale. Par exemple, le Parisien possède huit éditions locales en plus de l'édition parisienne. Chaque édition est réalisée par une équipe de reporters chargée d'effectuer les investigations dans la zone couverte.

D'aspect extérieur, l'antenne locale du quotidien dans laquelle vit monsieur Ishiguro a tout d'un pavillon standard tel que ceux que l'on voit souvent dans les quartiers résidentiels de la ville. Il s'agit d'une maison sur deux étages dont la construction remonte au moins aux années 1980. Il y a un garage pour voiture sur la gauche et la porte d'entrée se situe sur la droite. La seule chose qui peut permettre à un passant de savoir qu'il se trouve en face d'un bureau de liaison de l'un des plus grands quotidiens du pays est le panneau vertical placé sur le toit du garage et le nom du journal écrit en lettres dorées au-dessus de la porte d'entrée.

Photographie 5 : Bureau local et logement de fonction d'un reporter en région⁴⁸³



L'intérieur de la maison ne laisse rien présumer non plus au premier abord. Une fois la marche d'entrée passée, on est tout de suite en face d'un escalier menant à l'étage. Dans le couloir partant à gauche, il y a deux pièces. La première à gauche après l'entrée constitue le véritable espace de travail de monsieur Ishiguro. Dans une surface réduite, on y observe l'ensemble du mobilier et des outils que l'on utilise généralement dans les rédactions. Plusieurs bureaux sur lesquels s'empilent de nombreux dossiers et des lampes, des étagères elles aussi remplies de documents et de pochettes en plastique ainsi que des piles de livres ici et là. On y

⁴⁸³ Photos prises le 25 août 2017.

remarque également un photocopieur de bureau, une télévision, un téléphone fixe avec fax⁴⁸⁴, plusieurs calendriers et un petit appareil de musculation posé près du mur. Au milieu de la pièce, un coin salon avec une table basse et deux petits sofas posés l'un en face de l'autre qui y sont installés. Ce coin est dédié aux invités qui passent par le bureau. On peut dire que c'est de cette pièce que le reporter en charge de la direction du bureau de liaison est directement connecté à la rédaction.

Si ce bureau constitue le lieu dédié au travail dans la maison, les autres pièces apportent également leur lot d'enseignements. La cuisine, tout en étant assez conventionnelle, est suffisamment grande pour y préparer des repas pour plusieurs personnes. Le salon est également un espace largement réquisitionné par monsieur Ishiguro pour y entreposer un grand nombre des dossiers accumulés au cours de sa carrière. Étant entré dans l'entreprise à une époque où les ordinateurs n'étaient pas encore utilisés dans les rédactions, il a gardé pour habitude de conserver tous les documents papier des thèmes qu'il a couvert au cours de ces quarante années de carrière de reporter. Il nous confie que tout n'est pas entreposé dans cette pièce. Il n'a pas eu le temps de tout trier depuis le dernier déménagement et il a encore d'autres cartons.

L'étage est composé de plusieurs chambres séparées par des panneaux de papier comme c'est souvent le cas dans les maisons japonaises construites au cours des années 1970-1980. Comme pour la salle de bains du rez-de-chaussée, qui est largement pourvue en serviettes et autres ustensiles de soin, tout est à disposition afin que plusieurs personnes puissent dormir dans la maison :

« Lorsqu'il fallait couvrir les dégâts causés par le tsunami il y a six ans, la maison s'est transformée en quartier général pour couvrir la région. Plusieurs journalistes se sont relayés ici pendant de longues semaines au cours desquelles le travail était vraiment intense. Ma femme s'est occupée d'eux du mieux qu'elle a pu et tout a été organisé pour pouvoir les recevoir. On a toujours des matelas de rechange, des couvertures, des services pour tout le monde pour qu'on puisse être une petite équipe prête à rester sur le terrain pendant un moment. L'intérêt d'avoir des bureaux dans lesquels on trouve toutes les commodités, c'est de pouvoir s'organiser rapidement en cas de besoin et de pouvoir accueillir beaucoup de monde si nécessaire ».

- Carnet de terrain, 25 août 2017 -

⁴⁸⁴ Petite curiosité à l'âge des Smartphones et de la connectivité permanente, les entreprises japonaises utilisent encore très souvent le fax pour se transmettre rapidement des informations. Dans le cas des entreprises de presse, les différentes épreuves d'articles (*gera* – ゲラ) sur lesquelles les reporters griffonnent leurs remarques ou leurs corrections sont encore envoyées par Fax, y compris en interne.

Lorsqu'un reporter est envoyé dans un bureau de liaison de ce type, l'entreprise se charge de payer les frais généraux liés au fonctionnement de la maison et le loyer. En échange, le lieu peut être réquisitionné à tout moment si la couverture d'un événement le nécessite. C'est précisément dans ce genre de cas que l'on va voir utilisé le terme mentionné plus haut de *poste d'avant-garde* (*zensen kichi*). Cette absence de distinction entre domicile et lieu de travail représente de manière physique les frontières parfois très floues entre vie privée et travail pour les reporters chargés de couvrir les nouvelles locales. Au moment où nous menons nos observations, la maison semble un peu vide en raison de l'absence de la femme du chef du bureau en voyage dans le centre du pays. Néanmoins, l'atmosphère qui s'en dégage est bien plus proche de celle du domicile d'un couple que de la succursale locale d'un quotidien national. Le contraste avec des bureaux locaux plus importants tels que le bureau général de Morioka n'en est que plus saisissant.

3) *Quand les familles participent au travail*

On est ici en présence d'une antenne locale où un reporter vit avec sa femme. La division du travail de production éditoriale prend généralement en compte d'un côté les sources à l'origine d'un événement ou les informations concernant cet événement et l'ensemble des membres qui participent à la production même du journal, du reporter sur le terrain, aux secrétaires de rédactions et aux éditeurs, sans oublier l'étape de l'impression ou de la mise en ligne sur Internet.

L'analyse de ce type de lieu de travail permet de mettre en avant un autre groupe à même d'être associé à la chaîne de coopération et qui peut parfois faire partie intégrante du monde social de l'information⁴⁸⁵. L'une des particularités des antennes locales dans lesquelles un reporter vit avec sa famille, porte sur la façon dont la famille peut très vite être amenée à collaborer de manière plus ou moins directe au travail du reporter. Si toutes les familles ne participent pas forcément de manière active au travail, les antennes locales, étant donné la confusion qu'elles créent entre lieu de travail et lieu de vie, semblent particulièrement propices à des collaborations. Lors de la description du bureau de Kamaishi, l'enquêteur fait référence au rôle joué par sa femme dans l'accueil des reporters envoyés sur le terrain durant les mois qui ont suivi la catastrophe de mars 2011. Pour les personnes qui ont commencé leur carrière dans les années 1980, il faut être conscient que la configuration la plus courante est celle du reporter

⁴⁸⁵ H.S. Becker, *Les mondes de l'art*, op. cit.

masculin actif et de sa femme qui est au foyer. Le fait que l'ensemble des reporters que nous avons interrogé ait passé une partie de sa carrière dans ce type de bureau n'est donc pas une surprise. En effet, la féminisation de la profession n'ayant véritablement commencé qu'à la fin des années 1980, la formule standard était celle du mari reporter affecté par sa hiérarchie à la direction d'une antenne locale en région. Ce dernier venait s'installer avec sa famille.

« À cette époque (fin des années 1980), les bureaux locaux étaient ouverts à toutes les personnes qui voulaient y passer. Dans certaines localités, c'était un peu un lieu de rassemblement. On y voyait des notables, certains artistes qui venaient y échanger des idées et discuter. Ces gens étaient reçus par le chef du bureau dans un espace de travail souvent au rez-de-chaussée. S'il vivait avec sa famille, il considéré comme normal que sa femme vienne apporter le thé aux invités ou réponde au téléphone pendant que son mari était occupé. L'entreprise prenait en compte cette participation des familles avec une petite rémunération pour celles qui consacraient du temps à aider leur mari en dehors des tâches au foyer ».

- Carnet de terrain du 7 mai 2013 -

La description faite par ce reporter ayant commencé sa carrière au milieu des années 1980 et ayant lui-même fait une partie de sa carrière dans une antenne locale de ce type, nous laisse imaginer la manière dont pouvait être organisé le travail dans les bureaux. Les coopérations de la famille pouvaient y être particulièrement actives et y faire intervenir d'une façon plus directe certains membres. Ainsi, un autre reporter nous a également confié avoir longtemps été aidé par son fils lorsqu'il devait prendre des photos d'événements sportifs réguliers tels que le tournoi de baseball des lycéens, tout en continuant d'autres investigations. Son fils allait prendre des clichés pour lui pendant qu'il pouvait rédiger un article ou procéder à des entretiens. Ce genre de collaborations familiales, même si dans certains cas étaient sans doute en marge de la légalité, étaient tolérées, voire encouragées par les entreprises de presse.

4) L'individualisation des bureaux locaux

La visite du bureau de Kamaishi nous a permis de nous faire une image concrète de la coopération des familles dans ces antennes locales. Pour autant, beaucoup des personnes rencontrées lors de notre enquête sont d'accord sur le fait que de telles configurations de l'espace de travail et de la coopération des familles étaient devenues beaucoup plus exceptionnelles au cours des vingt dernières années. L'antenne de l'*Asahi Shimbun* de la ville d'Akashi, est officiellement rattachée au bureau général de Kobe. Le bureau général dépend

lui-même de la rédaction centrale d'Osaka, à une heure de train. Akashi est une ville de 300 000 habitants qui est couverte par un seul reporter. Comme pour le cas du bureau de Kamaishi décrit plus haut, monsieur Kariya, le reporter chargé de couvrir la ville, transmet ses articles aux éditeurs en poste au bureau centre de Kobe. Mais contrairement à monsieur Ishiguro, il y vit seul. Sa famille est restée vivre dans la région de Tokyo par commodité pour le parcours scolaire des enfants. Son affectation à Akashi s'est en partie jouée sur le fait que monsieur Kariya s'occupe en même temps de sa mère originaire de la région.

Concernant la description du lieu dans lequel se trouve le bureau local du quotidien à Akashi, le contraste avec le bureau de Kamaishi est saisissant. Alors que dans le cas de Kamaishi, le bureau est une maison individuelle dont l'appartenance au journal était marquée par deux panneaux parfaitement visibles de l'extérieur, le bureau d'Akashi se trouve au 9^{ème} étage d'une tour résidentielle, non loin du centre-ville et à quelques minutes à pied de la gare. Il est complètement invisible de l'extérieur. Il n'y a pas de panneau venant indiquer aux passants que l'antenne locale du journal se trouve dans l'immeuble.

« Jusqu'aux années 1990, les antennes locales se situaient souvent dans des maisons individuelles. Mais peu à peu, c'est devenu de moins en moins utile d'avoir des lieux aussi grands. Par exemple, il fallait toujours une pièce supplémentaire pour développer les photos prises sur le terrain. Maintenant avec le digital, ce n'est plus la peine ».

- Entretien réalisé le 8 mai 2013 -

La configuration demeure néanmoins similaire à celle du bureau de Kamaishi, à savoir, une fusion de l'espace de travail au cœur du lieu de vie du reporter. La différence est liée à la taille des lieux. L'appartement, d'une soixantaine de mètres carrés, n'est clairement pas destiné à recevoir une famille. Une fois passée la porte d'entrée, la première pièce sur la gauche est la chambre à coucher du chef du bureau. La première pièce à droite est occupée par l'espace de travail. Il y a l'espace cuisine et le living de l'appartement au bout du couloir. L'absence de véritables éléments de décoration et de mobilier, mis à part les nombreux dossiers et livres déposés ici et là, laisse imaginer que le lieu n'est sans doute pas le plus utilisé de l'appartement.

L'espace de travail est une pièce d'environ neuf mètres carrés. On y remarque les mêmes objets que dans le bureau de Kamaishi. Une télévision, plusieurs tables de travail disposées contre les murs de la pièce, deux ordinateurs, deux étagères remplies de documents, un téléphone-fax et une photocopieuse de bureau. Après une remarque de ma part à propos d'un boîtier électronique à l'allure futuriste, monsieur Kariya m'explique qu'il s'agit d'un système

de sécurité relié à une entreprise spécialisée dans le gardiennage. Il travaille seul et couvre l’ensemble de la ville, l’administration comme la police locale ou les activités culturelles.

« L’avantage quand on est tout seul dans un bureau comme ça, c’est qu’on peut vraiment travailler à son rythme. Mais bon, je ne vous cacherais pas que l’ambiance d’une rédaction me manque quand même ».

- Carnet de terrain, 8 mai 2013 -

Dans son cas également, l’analyse de l’espace permet de distinguer une complète fusion entre lieu de vie et de travail. L’appartement est loué au nom de l’entreprise et peut être réquisitionné à tout moment si une affaire ayant eu lieu dans les environs nécessitait que plusieurs reporters arrivent sur le terrain. Sa disposition et le fait que monsieur Kariya y vive seul, contraste avec l’ambiance de vie observée à kamaishi. Le reporter qui réside à près de 600 kilomètres de sa famille, dispose de deux allers-retours tous les trois mois pour lui rendre visite et payés par l’entreprise. Pour lui, ce système est tout juste acceptable et il souhaiterait que le syndicat du journal se batte un peu plus afin d’obtenir au moins un retour par mois. Ayant commencé sa carrière au milieu des années 1980, il n’en est pas à sa première affectation dans une antenne locale. En dehors de ses affectations dans une des grandes rédactions de Tokyo ou d’Osaka, ainsi qu’une partie de carrière en tant que correspondant étranger, il a eu l’occasion de travailler dans plus de huit bureaux locaux différents.

« Il y avait beaucoup d’antennes locales où un reporter envoyé là pour quelques années vivait avec sa famille. Pour un certain nombre de raisons, ce système a peu à peu disparu, notamment à cause de la rationalisation des coûts, je pense. On a aussi commencé à considérer que ça pouvait être un peu dangereux pour les reporters de vivre dans ce genre d’endroit avec leur famille qui était complètement exposée⁴⁸⁶ ».

- Carnet de terrain, 8 mai 2013 -

Le bureau d’Akashi est tout à fait caractéristique de l’évolution qui nous a été décrite à plusieurs reprises au cours de notre terrain. Certes dans les deux cas, on observe cette incapacité à faire une distinction claire entre lieu de vie et lieu de travail. Toutefois, alors que les bureaux locaux étaient jusqu’aux années 1980 des lieux destinés à une vie familiale, les familles pouvant donc y être sollicitées, les antennes locales plus récentes se présentent sous la forme d’appartements individuels dans lesquels un reporter en détachement vient s’installer pendant

⁴⁸⁶ L’enquête fait ici implicitement référence à un certain nombre d’attentats terroristes ayant touché la presse quotidienne au cours de la deuxième partie des années 1980 (voir chapitre 1).

sa période d'affectation mais sans y être accompagné. La diminution de visibilité des antennes dans l'environnement quotidien témoigne également d'une certaine évolution du rôle accordé à ce type de bureaux au sein d'une localité.

« Quand je suis entré dans l'entreprise en 1987, c'était normal de ne pas faire une distinction claire entre le travail et la famille. Le travail, c'était une partie de la famille, et dans le cas de ce genre de bureau, la famille faisait aussi partie du travail ».

- Carnet de terrain, 11 octobre 2017 -

Hormis la question d'une recherche de rationalisation des coûts souvent mise en avant pour justifier la transformation de politique en matière de couverture des informations locales, la question de la place accordée aux familles dans le travail et les affectations des reporters témoignent d'une évolution qu'il nous faut développer.

Mettre à contribution sa famille dans le cadre du travail de couverture des nouvelles régionales constituait une convention plus acceptée il y a 30 ans qu'aujourd'hui. En plus des expériences de personnes ayant sollicité les membres de leur famille pour de petites tâches, cette convention était légitimée du point de vue de l'entreprise par l'existence de modestes aides financières pour les femmes de reporters participant au travail de leur mari de manière plus ou moins régulière. Implicitement, la contribution des familles était donc reconnue par les entreprises de presse disposant de tels systèmes de rémunération. L'organisation spatiale et matérielle des bureaux locaux dans lesquels les reporters venaient vivre avec leur famille telle que celle qu'il nous a été donné d'observer à Kamaishi, témoigne de cette époque où la famille faisait réellement partie du travail au quotidien.

En revanche, l'organisation d'une antenne locale telle que celle que nous avons visitée dans la ville Akashi atteste d'une vision beaucoup plus individuelle où le reporter vit seul. De fait, la réduction de l'espace de vie, non plus en maison mais en appartement individuel, s'analyse au regard de la généralisation de l'envoi de travailleurs détachés sans leur famille, alors que cette dernière continue d'habiter dans une région plus urbaine.

« Aujourd'hui, les journaux les plus en difficulté dans le domaine économique sont les premiers à abandonner ce système de bureaux locaux. On estime que le coût est trop important par rapport à l'intérêt des informations qui peuvent y être recueillies. C'est devenu plus simple de recourir aux services d'une agence de presse comme Kyōdō ou de se limiter à reprendre les nouvelles de la presse locale si nécessaire. C'est d'autant plus dommage que c'est ce qui

a longtemps permis à la presse nationale d'avoir un ancrage régional fort sans se limiter aux grandes villes ».

- Entretien du 7 mai 2013 –

Pour justifier cette évolution du lieu de travail, les enquêtés ont souvent fait référence au processus de rationalisation économique mis en œuvre par les rédactions en réaction à l'entrée de la presse durant la période d'incertitude du tournant des années 1990. Les coups d'installation pour l'ensemble des membres de la famille et les différentes compensations de détachement font partie des dépenses dont les gestionnaires des entreprises ont commencé à vouloir limiter le poids financier. Le choix privilégié a donc été celui d'une réduction de la taille des bureaux et de l'envoi individuel des reporters.

Une autre raison parfois relevée mais plus difficile à vérifier est la plus grande réticence des reporters à solliciter leur famille. Nous avons eu l'occasion de discuter avec des personnes mariées à des reporters chargés de couvrir la police pendant une longue période. Pendant notre terrain, nous avons rencontré une universitaire vivant à Tokyo et mariée à un fait-diversier travaillant pour un quotidien régional. Elle nous a, entre autres, expliqué que depuis la naissance de leur premier enfant, elle n'avait jamais eu l'occasion de vivre avec son mari alors que ce dernier vivait en banlieue dans la préfecture de Chiba, à seulement une heure de train.

« Les entreprises obligent les reporters à habiter juste à côté du lieu qu'ils ont à couvrir. Avant, mon mari travaillait à Nagoya. Maintenant, il travaille à Chiba. Mon travail à l'université et le fait de m'occuper de notre enfant en même temps ne me laisse pas vraiment le temps d'aller le voir. L'entreprise est parfaitement au courant de sa situation, mais elle ne prend aucune décision qui pourrait faciliter notre situation. Lorsqu'un reporter couvre la police, il est obligé de travailler la nuit, ce qui, du point de vue de ses supérieurs justifie le fait de ne pas voir sa famille ».

- Entretien réalisé le 13 août 2014 avec une chercheuse mariée à un reporter travaillant dans la presse régionale -

Encore une fois, la couverture de certains domaines et le fait d'avoir à travailler avec des sources ayant elles aussi leurs contraintes de temps donnent lieu à de fortes disparités parmi les reporters. Les fait-diversiers et les journalistes politiques sont particulièrement concernés par ces situations. L'expérience de cette mère de famille témoigne du coût de la mobilité géographique non seulement pour le reporter mais aussi pour sa famille. La question des contraintes liées à la mobilité se pose également dans le cas de reporters ayant déjà une carrière avancée, mais à qui l'entreprise demande de faire un retour en région pour occuper certains

postes. Pour ceux qui ont déjà des enfants d'un âge plus élevé, la question d'un déménagement en cours de scolarité et de l'éloignement des grandes villes peut constituer une gêne dans le parcours scolaire des enfants.

« Dans ce bureau, les dix reporters qui sont en région vivent avec leur famille. Mais si cette dernière refuse de le suivre, là on n'y peut rien. Moi-même, je connais aujourd'hui cette situation. Ma femme et ma fille vivent actuellement dans une autre ville. Je suis arrivé ici au mois d'avril, ça fait donc déjà six mois. Je pense que je serai ici pendant à peu près deux ans. Je vois ma famille environ une fois par mois car j'ai souvent des réunions à Tokyo. Par ailleurs, grâce à une convention de l'entreprise, on me paye trois allers-retours pour rentrer chez moi tous les deux mois. Donc, chaque mois, ça me fait un voyage et demi de payé ... durant ces périodes, je prends quelques jours de repos et je vais voir ma famille. Si j'avais pu déménager avec tout le monde et vivre ici, la situation serait plus simple mais, notamment pour l'éducation des enfants, c'est toujours mieux de vivre dans des grandes villes comme Tokyo et Osaka ».

- Entretien su 8 mai 2013 avec le chef d'un bureau central -

Étant donnée la fréquence de ce genre de situations, l'entreprise met en place des dispositifs permettant aux familles géographiquement éloignées de se voir approximativement deux fois tous les trois mois. Cependant, ce genre de dispositifs ne prend pas en compte les contraintes de travail propres aux reporters. L'enquête citée dans cet extrait d'entretien est à un niveau de carrière avancé puisqu'il a commencé sa carrière au début des années 1980 et qu'il est actuellement chef d'un bureau local de grande taille. Sa fonction est donc essentiellement managériale et n'implique pas une grande implication dans la production éditoriale des reporters au quotidien. Mais pour ceux dont le travail permet difficilement de prendre plusieurs jours de congé ou de s'éloigner de leur lieu d'affectation de peur de rater un événement à couvrir, ces dispositifs sont d'une efficacité limitée.

Ces développements sur les spécificités du travail journalistique et l'injonction à la mobilité interne très forte qui ponctue les carrières ont permis de montrer en quoi les carrières dans une entreprise de presse nécessitent une forme d'engagement total de la part des reporters. La description des antennes locales dans la presse ainsi que la place qu'elles tiennent dans une carrière de reporter nous ont permis de percevoir la manière dont le travail s'insère dans le privé et constitue l'une des manifestations de l'engagement total au travail des salariés de la presse.

Tout en gardant à l'esprit la place du vocabulaire militaire dans l'organisation du travail, la vie dans ces bureaux locaux rappelle en de nombreux points la vie en caserne des gendarmes⁴⁸⁷. La généralisation des bureaux individuels est également un premier indice des transformations plus générales qui s'opèrent dans les entreprises de presse. L'entretien des bureaux locaux constitue un coût important accepté de diverses manières. Pour la direction des entreprises, on y voit une autre façon de demander aux reporters de s'impliquer au travail, en mettant davantage à l'écart les familles. Nous allons voir, en nous intéressant à la question des critiques faites à l'investissement fort et aux inquiétudes des jeunes générations sur le temps de travail, que ce qui a été longtemps une norme appartenant à l'identité des reporters, est de moins en moins accepté. Cela permettra de faire le lien avec « la crise des vocations » que nous avons identifiée au début de ce chapitre.

III. La critique du surinvestissement au travail

Dans cette dernière partie, nous nous intéresserons aux critiques faites à l'engagement total à travers le discours des acteurs. Nous ferons le constat que certaines des normes et des pratiques typiques du journalisme fait-diversiers sont aujourd'hui beaucoup moins acceptées. Elles sont source d'épuisement pour les reporters et suscitent de l'appréhension chez les plus jeunes. Nous analyserons ensuite les initiatives prises par certaines entreprises afin de rassurer les futurs candidats à une carrière dans la presse dans un contexte de compétition élevée pour attirer les nouveaux diplômés de l'université.

A. *Remise en cause d'une culture professionnelle*

Concernant le monde journalistique japonais, le problème posé par le surinvestissement au travail n'est pas nouveau. Dans un livre datant de 1992 intitulé *Entretiens avec des reporters*, le journaliste indépendant Saitō Shigeo alertait déjà sur le quotidien difficile des reporters entrant dans la profession et les désillusions de ces derniers. Au tout début de l'ouvrage, il décrit le parcours d'un jeune ayant fait le choix d'arrêter sa carrière deux ans après être entré dans

⁴⁸⁷ Sylvie Clément, *Vivre en caserne à l'aube du XXI^e siècle : L'exemple de la gendarmerie*, Paris, L'Harmattan, 2003, 190 p.

l'entreprise⁴⁸⁸. Il est alors le sixième de sa promotion à prendre cette décision. Le thème de la couverture de la police et de son caractère éprouvant est clairement allégué.

« Je savais bien en commençant ce travail que je ne deviendrais pas correspondant à l'étranger comme ça, et que je n'irais pas tout de suite dans les services prestigieux de la rédaction. Mais si les choses avaient continué comme ça, après avoir couvert la police locale dans un bureau en région, on continue de faire la tournée des commissariats même en atteignant le shakaibu dans une des rédactions centrales. J'ai commencé ce travail à 25 ans. Je l'aurais continué jusqu'à 35 ans. C'est beaucoup trop long. Couvrir la police tous les jours afin de ne pas se faire dépasser par les autres... Et la concurrence est encore plus forte une fois qu'on arrive dans un endroit comme le service société de Tokyo (...). Ça n'a aucun sens de travailler de la sorte. Je n'avais aucune raison de continuer »⁴⁸⁹.

Cet extrait n'est pas uniquement intéressant parce qu'il décrit un sentiment partagé par beaucoup de jeunes reporters mais aussi parce qu'il témoigne de l'ancienneté de ce genre de ressenti. Comme nous l'avons indiqué plus haut, les problèmes posés par le départ des nouvelles recrues moins de trois années après l'entrée dans l'entreprise, continuent d'être une question sensible pour l'ensemble de cette industrie. La plupart ne publient que très rarement leurs statistiques de départ après trois ans, alors qu'il s'agit d'une information que regardent les jeunes étudiants lors de leur recherche d'emploi⁴⁹⁰. Néanmoins, nous souhaitons insister sur la différence de contexte qu'il y a entre cet extrait remontant aux années 1990 et la situation de la presse écrite aujourd'hui.

Nous avons fait allusion dans le chapitre 4 à notre participation à une réunion explicative à destination des étudiants intéressés par une future carrière dans la presse. Cette réunion qui se déroulait sur toute une journée, était consacrée à la presse nationale le matin et à la presse régionale ainsi qu'aux agences de presse l'après-midi. Plusieurs reporters, chacun représentant une entreprise, étaient invités afin de partager leur expérience avec les étudiants. Chaque session était suivie d'un moment consacré aux questions des étudiants. Après deux heures

⁴⁸⁸ Saitō Shigeo, *Shinbun kisha wo shuzai shita* 新聞記者を取材した (Entretiens avec des reporters), Tokyo, Iwanami Shoten, 1992.

⁴⁸⁹ *Ibid.* p-12-13.

⁴⁹⁰ Preuve de la frilosité des entreprises de presse sur cette question, lorsque l'on consulte l'*Almanach des entreprises* à destination des jeunes en recherche d'emploi, (*kaisha shikihō shūshokuban*), certaines entreprises mettent le pourcentage du taux de départ dans les trois ans après une entrée dans l'entreprise. Ces données sont systématiquement absentes dans le cas des entreprises de presse.

d'échanges avec les reporters, nous avons fait le constat que les discussions portaient moins sur le contenu du travail de reporter que sur le thème des horaires de travail, des jours de repos et des difficultés à concilier travail et vie privée. Tous les reporters interrogés étaient unanimes sur un point : les effets négatifs de leur travail sur leur vie privée.

Encadré 7 : Réunion d'informations à destination des étudiants intéressés par une carrière dans la presse.

Le président du syndicat des travailleurs de la presse japonaise, lance la discussion en posant une première question aux représentants de chaque entreprise de presse.

Quelles différences avez-vous perçues entre ce que vous pensiez faire en commençant une carrière de reporter et ce que vous avez effectivement fait dans l'entreprise ?

Une femme d'environ 30 ans, travaillant en tant que reporter pour le service Science de l'Asahi Shimbun :

« Sans hésiter, je n'étais pas consciente de la dureté du travail. C'est notamment l'obligation d'aller chez les sources le soir et le matin qui était éprouvant. »

Un homme d'environ 40 ans, reporter au service société du Yomiuri Shimbun :

- La même chose pour moi, je n'avais absolument pas le temps de voir ma famille au tout début de ma carrière.

Une femme d'environ 40 ans, reporter pour une agence de presse :

- C'était vraiment très dur physiquement. D'ailleurs, pour être honnête, je suis mariée aujourd'hui mais suis dans l'impossibilité de vivre avec mon mari. »

Les représentants de chaque journal poussent un petit rire collectif. La question était attendue.

- Carnet de terrain : 16 novembre 2014 -

Ces premières réponses des participants ont en quelque sorte lancé le thème principal de la matinée. La question de la dureté des conditions de travail et l'intérêt pour cette question que montraient les participants sont tout à fait représentatifs de la place prise par ce thème depuis quelques années. La période d'apprentissage en région est particulièrement sujette aux critiques. Nous avons déjà expliqué que les capacités d'un reporter à résister au caractère éprouvant de ce type de récupérations d'informations constituaient un élément dans l'apprentissage du métier mais aussi un critère d'évaluation pour l'accès aux postes des rédactions centrales. Si l'utilité de cette pratique est régulièrement remise en cause, notamment en raison de ses conséquences sur la santé physique des reporters, du caractère aléatoire de la qualité des informations récupérées et des accusations de collusion dans certaines affaires, la quasi-totalité des éditeurs

et des managers aujourd'hui à des positions de direction dans les rédactions, partage cette expérience et continue de défendre sa légitimité.

« Le caractère physique du travail (nikutai rōdō – 肉体労働), c'est une idée encore coriace chez nous. Les gens qui sont à des positions importantes aujourd'hui sont tous passés par là, et c'est dur de remettre cette valeur en cause ».

- Entretien réalisé le 25 mai 2018 avec une reporter du service société d'un quotidien national ayant commencé sa carrière en 2002 -

Dès le début de notre terrain, nous avons déjà observé les difficultés auxquelles font face les plus jeunes reporters lors de leur apprentissage en région. La pratique de la tournée au domicile des sources (*yomawari, hirimawari, asagake*), largement institutionnalisée, ne rentre pas officiellement dans le cadre du travail et constitue plutôt des heures supplémentaires avec pour objectif de parvenir à faire la différence avec d'autres journaux. Dans leur analyse du journalisme de télévision, Hayashi et Tanioka font un constat tout à fait similaire en parlant d'un « ethos de l'endurance » (*kinben no etosu – 勤勉のエトス*) pour désigner l'un des objectifs de la couverture des affaires policières dans le processus de formation⁴⁹¹. Tester les nouvelles recrues sur leur capacité à résister à ce type de travail constitue un objectif à part entière, mais est également la source de pressions physiques pour ces derniers. C'est aussi un trait du journalisme qui suggère une similitude avec l'armée.

Si le thème du journalisme fait-diversier n'est pas directement nommé, c'est pourtant l'une de ses pratiques les plus courantes, c'est-à-dire le système des visites au domicile des sources qui est le plus souvent critiqué. Le recours important à cette pratique au cours de la première partie de carrière contribue à l'intégration de cette valeur faisant du caractère physique du travail, un élément positif qu'il faut mettre en valeur.

Un événement proche témoigne de l'effritement de certaines pratiques, il peut être appréhendé via une décision récente prise par la direction du quotidien économique, le *Nihon Keizai Shimbun*⁴⁹². Le 26 juin 2017, un article de la revue économique *Tōyō Keizai* retient l'attention du monde politique en annonçant la décision du *Nihon Keizai* de renoncer à la

⁴⁹¹ Hayashi K. et Tanioka R. (eds.), *Terebi hōdōshoku no wāku raifu baransu : 13 kyoku danjo 30nin no kikitōri chōsa kara*, op. cit.

⁴⁹² On a déjà vu dans le cadre de notre analyse des politiques de recrutement dans la presse que ce quotidien était souvent précurseur du recours à de nouvelles pratiques jusque-là étrangères au Japon.

pratique des tournées de nuit et du matin⁴⁹³. L'article mentionne à la fois les répercussions de l'affaire du suicide d'une jeune employée de l'entreprise de publicité *Dentsu* et l'avertissement récent que l'impact du travail extrême a généré à l'*Asahi Shimbun*. Interrogée sur cette décision, la direction du *Nihon Keizai Shimbun* déclarait chercher à mettre en place « toutes les solutions possibles afin de limiter au maximum les heures supplémentaires des reporters ». L'autre raison donnée dans l'article est à nouveau l'inquiétude croissante des futurs diplômés en recherche d'emploi dans une industrie aux conditions de travail réputées difficiles. On conçoit bien que même si les nouvelles de ce quotidien sont essentiellement économiques, le durcissement des réglementations et du regard de l'opinion sur ce thème sont directement à l'origine du renoncement officiel du recours à une pratique pourtant emblématique du journalisme fait-diversier.

Certes, ce problème ne touche pas que les reporters de la presse écrite. Cependant, certaines des pratiques d'investigations telles que *les tournées du matin et du soir* inculquées aux jeunes reporters lors de leur formation en région, ont pour conséquence de normaliser des horaires de travail particulièrement pénibles. La généralisation de cette pratique et la forte mise en concurrence des reporters au cours d'une période durant laquelle leur capacité à résister à ce type d'épreuves jouera sur la suite de leur carrière dans l'entreprise, viennent renforcer cette intériorisation des horaires de travail long.

La quasi-totalité des reporters rencontrés au cours de notre terrain et ayant commencé leur carrière en couvrant les faits divers locaux peut raconter des anecdotes de ce type. Bien sûr, elles ne débouchent pas automatiquement sur un changement de carrière aussi important. Pourtant, les horaires de travail longs et l'épuisement qu'engendrent les visites aux domiciles des sources sont une source de malaise pour beaucoup de reporters. L'objectif n'est pas de remettre en cause une pratique ou de dénoncer des valeurs professionnelles dont on ne partage pas les idées. Il s'agit de mettre en avant un aspect du travail qui selon nous contribue à donner une image de dureté à l'ensemble de cette activité et constitue un élément explicatif du « déclin des vocations » énoncé au début de ce chapitre. C'est un point essentiel afin de mieux comprendre les conséquences de cette image et les difficultés que connaissent les entreprises de presse japonaises pour le recrutement de nouveaux reporters.

⁴⁹³ « Nikkei Shinbun ga kisha ni yomawari seigenrei wo dashita riyū – sukūpu wo nerau yorimo ima ha zangyō yokusei ga yusen da 日経新聞が記者に夜回り制限令を出した理由 - スクープよりも今は残業抑制が優先だ (Les raisons qui ont poussé le Nikkei Shimbun à réguler les visites du soir chez les sources – plus que les scoops, ce qui compte, c'est limiter les heures supplémentaires) », *Tōyōkeizai Online*, 26 juin 2016, Article disponible à l'adresse suivante : <https://toyokeizai.net/articles/-/177791> (consultée le 24 septembre 2018).

Les conditions physiques éprouvantes et la forte compétition au sein du marché interne pour accéder aux postes convoités du service *politique* ou *société*, sont des éléments primordiaux pour comprendre le recul de la popularité des entreprises de presse auprès des jeunes japonais. Au-delà même de la presse, c'est toute l'industrie des médias qui est régulièrement sous le feu des projecteurs lorsque le thème des conditions de travail est abordé. Encore très récemment, une décision de justice a reconnu les liens entre la mort d'une journaliste de trente et un ans de la chaîne publique NHK couvrant la préfecture de Tokyo, décédée en 2013, et ses horaires de travail excessifs ayant donné lieu à un arrêt cardiaque⁴⁹⁴. Un an avant, en octobre 2016, la société publicitaire *Dentsu* a subi de fortes critiques après qu'un tribunal avait également reconnu la responsabilité de l'entreprise dans le suicide d'une de ses employées pour cause de surtravail (*karōshi* – 過労自殺) en décembre 2015.

Ces affaires ont eu des retentissements importants dans le monde de la presse, souvent associées aux horaires de travail longs, stigmatisant l'intérêt des étudiants pour cette question. Une récente discussion avec un cadre, chargé des ressources humaines et travaillant pour un quotidien national, illustre la répercussion de ce genre d'affaires. Alors que nous nous entretenions à propos du thème de la digitalisation des rédactions et de son impact sur le travail des reporters, le thème des horaires du métier fut ainsi abordé par un enquêteur :

« Le projet de digitalisation de la rédaction va avoir des conséquences sur la manière dont nous sommes organisés. Pour l'instant, on est toujours dans la logique du rythme dicté par la publication de l'édition du matin et du soir. On va passer à la diffusion de contenu 24 h/24. Mais la question des horaires de travail est une source de pression pour nous. C'est un fait, depuis l'affaire du suicide à Dentsu l'année dernière, les choses ont changé. On sait qu'on ne peut plus faire comme avant. On ne peut plus solliciter autant de personnes sur de longues périodes de travail, surtout quand les effectifs commencent à diminuer. Les injonctions de l'inspection du travail, c'est une chose. Mais même sur le plan individuel, les salariés n'acceptent plus ce qui allait de soi il y a vingt ans ».

- Carnet de terrain, 16 août 2017, discussion avec un ancien reporter devenu manager chargé des ressources humaines un quotidien national -

⁴⁹⁴ Audrey Kucinkas, « "On meurt d'avoir trop travaillé" : l'enfer des journalistes japonais », *L'Express*, 13 octobre 2017, article disponible à l'adresse suivante : https://www.lexpress.fr/actualite/medias/on-meurt-d-avoir-trop-travaille-l-enfer-des-journalistes-japonais_1950803.html (consultée le 25 septembre 2017).

Le rythme de travail, s'il n'est pas surprenant dans le cadre d'une activité dont on a vu que les horaires ne correspondent pas aux standards d'entreprise. Pour comprendre ce phénomène, il faut prendre en compte le déroulement de la carrière des journalistes. La mobilité géographique qui ponctue l'ensemble d'une carrière, et plus particulièrement les cinq premières années, a des conséquences sur leurs relations, notamment en raison de la diminution du temps libre. L'aspect éprouvant des conditions de travail est un problème auquel les entreprises de presse sont confrontées depuis longtemps, notamment avec l'augmentation du nombre de jeunes reporters décidant de quitter l'entreprise au bout de quelques mois de travail.

L'observation a lieu vers minuit trente, dans la salle de rédaction du bureau général de Kobe. La deadline pour l'édition du lendemain matin est passée depuis quelques minutes, Il ne reste que trois journalistes au bureau. Monsieur Ishimura, un jeune journaliste de 24 ans entré dans l'entreprise il y a 10 jours monsieur Ōshima, un journaliste vétérinaire spécialisé sur les questions économiques, et monsieur Inohara, le desk du bureau chargé de couvrir les faits divers. Monsieur Ishimura fait part de ses craintes d'avoir un jour à couvrir la préfecture de police d'Osaka, travail réputé pour être particulièrement éprouvant. Monsieur Inohara, qui a déjà été le « cap » des journalistes chargés de couvrir ce lieu, essaie de le rassurer tout en le sermonnant. La conversation se terminant, il vient au bureau où je suis assis et commence à m'expliquer que le problème des jeunes qui n'arrivent pas à supporter le rythme de travail qu'on leur impose, est pris très au sérieux par l'entreprise. Il me fait part d'une décision émanant du département chargé des ressources humaines, qui demande de tout mettre en œuvre pour endiguer ce phénomène d'abandon des jeunes dès le début de leur carrière. Selon lui, la création du centre de formation interne de l'entreprise ainsi que l'allongement progressif de la durée d'intégration avant l'envoi en région, participent à cette volonté d'endiguement. Il m'explique également que pour lui, il n'y a aucun problème à ce qu'un journaliste quitte l'entreprise après s'être rendu compte que le travail ne lui allait pas et qu'il n'y a donc aucun intérêt à faire des efforts particuliers pour maintenir les personnes manquant de motivation, au risque de faire diminuer la qualité des articles.

- Carnet de terrain, 2 mai 2013, Kobe -

Cette scène dépeint la manière dont un très jeune reporter appréhende la difficulté du travail à venir en se basant sur ce qu'il a pu voir depuis son arrivée au bureau. Les brèves remarques des nouvelles recrues sur le manque de temps libre et surtout le manque de sommeil (s'observant concrètement par des siestes, assis à leur bureau ou sur un des sofas de la rédaction) sont quotidiennes. Les jeunes reporters, tout en ayant conscience du caractère éprouvant de leur

nouveau métier, comme en témoigne le fort intérêt pour ce thème de la part des étudiants au cours de la réunion d'information que nous avons décrite, démontrent encore l'ampleur des sacrifices que nécessite le travail. La fin de l'extrait de notre carnet de terrain apporte un complément important d'informations. Le reporter nous donne son avis sur la question des départs précoces des jeunes reporters. Il insiste sur le fait que si un jeune préfère quitter l'entreprise, cela vaut mieux, tout en faisant référence à un possible « manque de motivation » pour expliquer le départ. Cette position ferme imputant la responsabilité du départ des jeunes reporters à leurs dispositions individuelles, n'est certes pas partagée par tout le monde, mais est à mettre en relation avec la grande place accordée à l'effort physique et à l'endurance chez les reporters étant déjà passés par cette épreuve.

B. Le rejet du surinvestissement affectif

Comme le montre l'analyse de Lucie Schoch portant sur les journalistes sportifs en Suisse romande, la pression due aux contraintes temporelles n'est pas perçue de la même manière par tout le monde⁴⁹⁵. Le caractère éprouvant du travail ne se limite pas uniquement à la question des horaires. D'autres formes de difficultés plus spécifiques à ce segment professionnel sont ainsi souvent mises en avant par les fait-diversiers.

Aya Fukada a commencé sa carrière dans la presse écrite en 1993. Au moment où nous l'avons rencontrée en 2013, elle travaillait pour un service chargé de gérer la réutilisation de certains articles du journal dans les manuels scolaires. Son parcours est intéressant en raison du caractère vocationnel de son entrée dans le journalisme. En effet, madame Fukada nous a d'abord expliqué avoir voulu devenir reporter en raison d'un grand intérêt pour l'écrit et le journalisme remontant à l'enfance, et à la rencontre d'un reporter lorsqu'elle habitait en Europe avec sa famille.

« Lorsque j'étais en Belgique, les relations de mon père avec la communauté japonaise vivant là-bas m'ont amenée à rencontrer des reporters qui étaient correspondants. Ça m'a donné envie de devenir correspondante à l'étranger un jour. Je trouvais ce travail fascinant. Ayant fait une partie de mes études aux États-Unis, j'ai même pensé un temps essayer de faire carrière là-bas. Mais bon, il aurait fallu aussi que j'écrive en anglais ce qui n'est pas simple

⁴⁹⁵ Lucie Schoch, « La gestion des temps professionnels du journalisme », *Sociétés contemporaines*, 2017, n° 106, p. 73-97.

quand on n'est pas natif. J'ai donc fait le choix de rentrer au Japon pour y devenir reporter ».

- Entretien réalisé le 3 septembre 2013 -

La première partie de son parcours à compter de son entrée dans la presse nationale est assez classique et fait référence au registre vocationnel pour justifier le choix de cette activité. Après avoir travaillé exclusivement à la couverture des faits divers en région pendant plus de cinq ans, elle a continué à mener le même type de couverture d'abord à la rédaction centrale d'Osaka puis au siège de Tokyo. Au terme d'une quinzaine d'années en tant que fait-diversière, elle a décidé de quitter la partie éditoriale de l'entreprise.

« Lorsque j'ai quitté ma première affectation, on m'a ensuite demandé d'aller travailler à la rédaction centrale d'Osaka. J'ai d'abord travaillé pendant un an dans un petit bureau local de la péninsule de Chita, avant d'intégrer le service société. J'ai vraiment passé mon temps à couvrir les faits divers. On m'a ensuite donné l'occasion d'aller à la rédaction centrale de Tokyo et là aussi, c'était pour rejoindre le service société. Mais comment dire... j'ai commencé à me sentir fatiguée. Couvrir les affaires de meurtre, c'était ça le plus éprouvant. On me demandait d'aller à la rencontre des familles des victimes, mais aussi d'aller voir la famille des personnes suspectées et ensuite jugées coupables. Les attentes de la hiérarchie sont fortes pour ce genre de nouvelles. Il fallait absolument que je revienne avec une photo d'une jeune fille qui avait été assassinée et je devais l'obtenir de sa famille. Je comprends très bien l'intérêt qu'il peut y avoir pour les médias à montrer ce genre de choses. Mais moi, je n'avais plus envie de faire ça. Quand on est reporter, on ne couvre évidemment pas uniquement ce genre d'affaires. Mais au service Société, c'est très courant et ça constitue une part importante du travail ».

- Entretien réalisé le 3 septembre 2013 -

Cette situation ressemble à celles décrites par d'autres enquêtés parlant de leurs difficultés. Son arrivée dans le journalisme relève très clairement de la vocation. L'envie de devenir reporter n'est pas intrinsèque au métier mais est à mettre en relation avec une forme de socialisation au cours de laquelle les personnes font la découverte d'une activité⁴⁹⁶. Après une entrée réussie et plusieurs années de travail en tant que reporter, s'intéresser aux raisons de la disparition progressive de la vocation est essentiel. Ici, c'est le coût psychologique généré par les impératifs d'un travail pourtant valorisé par la hiérarchie qui constitue le point de rupture.

⁴⁹⁶ Vincent Dubois, *La culture comme vocation*, Paris, France, Raisons d'agir, 2013, 199 p.

Dans le cas de cette reporter, cela a conduit à une sortie définitive des activités journalistiques même si elle a pu garder son emploi dans l'entreprise.

Les hospitalisations liées plus ou moins directement, non pas au travail en soi, mais au rythme effréné que celui-ci impose, sont des expériences de carrière qui nous ont été rapportées à plusieurs reprises par les reporters. Les mots employés pour décrire ce genre d'expériences ne sont pas toujours les mêmes. Les enquêtés utilisaient des expressions imagées très courantes en japonais comme « s'être brisé le corps⁴⁹⁷ », « s'effondrer⁴⁹⁸ » ou « avoir le cœur malade⁴⁹⁹ » pour désigner une dépression. Notre enquête nous ayant amené à rencontrer des reporters en grande majorité encore en activité, les personnes dont il était question sont quasiment toujours revenues dans l'entreprise après un arrêt ou une hospitalisation. Il est tout de même probable qu'une part des personnes ayant fait le choix de quitter le monde de la presse l'ont fait après une expérience similaire.

C. Les réactions des entreprises de presse

1) Un contexte de forte compétition des entreprises sur le marché du travail

La situation du marché du travail japonais a évolué entre le moment où nous avons commencé notre enquête en 2012 et le moment où nous écrivons ce chapitre. Dans le chapitre 1, nous avons vu que la période s'étirant entre 2009 et 2012 était marquée par une diminution des embauches de diplômés de l'université (*shinsotsusei*), habituellement la source de main-d'œuvre privilégiée. Depuis 2013 et le rebond de l'économie japonaise, le taux d'embauches des jeunes diplômés a de nouveau atteint des niveaux qu'il n'avait plus atteint depuis la fin de l'âge d'or de l'économie japonaise au tout début des années 1990. Pour autant, dans un contexte de vieillissement continu de la population, le nombre des jeunes diplômés arrivant sur le marché du travail ne suffit plus à pourvoir à la demande en main-d'œuvre qualifiée des entreprises. En juin 2018, le ratio entre le taux d'offres d'emploi et de demandeurs d'emploi était de 1,6 emploi par salarié et de 1,13 pour les emplois en tant que salariés réguliers. Dans le même temps de chômage atteint 2,4% de la population active⁵⁰⁰.

⁴⁹⁷ En japonais « *karada wo komashita* 体を壊した ».

⁴⁹⁸ En japonais « *taoreta* 倒れた ».

⁴⁹⁹ En japonais « *kokoro no byōki ni natta* 心の病気になった ».

⁵⁰⁰ Matsuura Yūko (松浦裕子), « *Kyūjin bairitsu mata jōshō, 1.62 bai 6 gatsu* 求人倍率また上昇、1.62倍6月 (Les offres d'emploi augmentent toujours, 1,6 fois plus de proposition en juin) », *Asahi Shimbun*, 31 juillet 2018,

Cette situation de plein emploi combinée à une forte demande de main-d’œuvre qualifiée a une influence directe sur notre objet. Globalement, on constate un rejet des travaux les plus éprouvants physiquement. La description de la réunion d’information des métiers proposés par la presse illustre les inquiétudes des nouvelles générations. S’ajoute à ce phénomène le caractère incertain de l’avenir de la presse écrite traditionnelle alors que le modèle économique des entreprises de presse est encore largement dominé par les revenus du papier.

Cette situation met globalement les entreprises de presse dans une situation délicate qui peut varier d’une entreprise à une autre. Les grands groupes de presse basés à Tokyo et Osaka permettent encore aux futurs diplômés d’espérer des carrières assez conformes au modèle traditionnel. Les entreprises de presse dont la position économique est la plus faible, proposant les salaires les moins importants et les opportunités de carrière les plus incertaines, peinent beaucoup plus. Pour autant, les inquiétudes et les difficultés à recruter de bons employés chaque année touchent également les entreprises de presse les plus puissantes telles que le *Nihon Keizai Shimbun* ou l’*Asahi Shimbun*. C’est dans ce contexte que les questions de l’engagement au travail et de l’équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle deviennent un enjeu bien plus important qu’elles ne l’étaient auparavant.

En réponse à la remise en cause de l’engagement total dans le travail sur lequel se basait l’organisation de la production de l’information, on distingue une compétition ardue entre les entreprises de presse. Elles se livrent à une importante compétition pour améliorer leur image et proposer à leurs futurs salariés des conditions de travail prenant plus en compte la volonté générale de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Une récente enquête de la rédaction d’une revue professionnelle éditée par le groupe *Asahi Shimbun* auprès de plusieurs journaux et agences de presse montre de manière assez claire le type d’efforts concédés.

Tableau 5 : Dispositifs de repos et d’articulation vie professionnelle/vie privée dans les quotidiens les plus importants⁵⁰¹

<i>Asahi Shimbun</i>	- 105 jours de repos par an (week-end compris) dont deux jours de congé consécutifs par semaine assurés. - L’entreprise recommande la prise de trois congés de plus de cinq jours par an.

article disponible à l’adresse suivante : <https://digital.asahi.com/articles/DA3S13615384.html> (consultée le 24 septembre 2018).

⁵⁰¹ « Zenkoku shuyō media shūshoku kanren ankēto ichiran 全国主要メディア就職関連アンケート調査 (Enquête concernant l’embauche dans les principaux médias) », *Journalism*, n°233, p. 26-29.

	- Congé maternité et d'éducation de deux ans au maximum et d'un an pour le soin de proches⁵⁰². - Possibilité pour les couples de l'entreprise de prendre leurs congés au même moment.
Mainichi Shimbun	- 104 jours de congés par an (week-end compris) - Congé maternité, congé mariage et de soin pour les proches, congé paternité - Système de réembauche après un premier enfant dans la limite de deux ans après un accouchement ou après avoir quitté l'entreprise pour s'occuper d'un proche.
Yomiuri Shimbun	- Première entreprise de presse à avoir ouvert une garderie interne au siège de l'entreprise. - Congé maternité équivalent à la durée légale prévue. - En 2014, l'entreprise a reçu le prix du <i>Work Life Balance</i> décerné par le Centre Japonais de la compétitivité. - En 2016, 70 employés dont neuf hommes bénéficiaient des congés de naissance.
Nihon Keizai Shimbun	- Dès 2007, l'entreprise a obtenu du ministère de la Santé et du Travail le label <i>Kurumin Mark</i> décerné aux entreprises disposant de systèmes de soutien à l'éducation des enfants. - Retour des reporters à leur poste d'origine après un congé long garanti. - Système de deux jours de congé consécutifs par semaine instauré pour 2020. - Développement d'une politique d'entreprise appelée « <i>smart journalism</i> » dans l'objectif de restreindre au maximum les heures de travail long.
Chūnichi Shimbun	- 107 jours de repos par an(week-end compris). - 20 semaines de congé maternité - Système d'horaires de travail limités pour les parents d'enfants encore à l'école primaire. - Système de congé de soin pour les proches.
Kyōdō Tsūshin	- 20 jours de congés payés par an. - 17 semaines de congé maternité - 7 jours de congé paternité - Système de journées de travail courtes et de dispenses de travail de nuit pour les parents qui éduquent leurs enfants - Obtention du label <i>kurumin Mark</i> décerné par le Ministère de la santé et du travail.
Jiji Tsūshin	- 8 jours de repos garantis par mois. - 20 jours de congés payés par an. - Système de congé en cas de naissance, de mariage, de décès ou de soin des proches. - Système de congé long pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

⁵⁰² L'expression « soin de proches » (*kaigo* - 介護) désigne les soins aux parents âgés.

Ces informations ne sont qu'indicatives et ne rassemblent évidemment pas l'ensemble des initiatives. Néanmoins, elles sont intéressantes dans le cadre de notre analyse car elles nous montrent comment les entreprises cherchent à mettre leurs points forts en avant. L'exposition de ces points forts est censée répondre, dans une certaine mesure, aux revendications des futurs salariés de l'entreprise et met en lumière la sensibilité de cette question. On constate ainsi que la question du nombre de jours de repos assuré par les entreprises est mise en avant par toutes les entreprises interrogées. Les deux autres thèmes récurrents sont ceux des congés maternités et des soins aux parents. Ils révèlent de la manière dont certaines entreprises essaient de promouvoir leurs efforts en matière d'articulation vie professionnelle/vie privée, en particulier à destination des femmes⁵⁰³. De plus en plus d'entreprises de presse insistent sur le fait de disposer de crèches ou de garderies. Dans un contexte de grandes difficultés d'accès aux crèches pour les familles des grandes villes japonaises, le *Yomiuri Shimbun* a notamment ouvert sa propre crèche à destination de ses employés. D'autres entreprises de presse comme le *Kobe Shimbun* ont passé des accords avec des entreprises privées spécialisées dans la garde d'enfants. Des travaux relativisent toutefois l'efficacité de la création des crèches d'entreprise, les mères refusant souvent les temps de trajet quotidiens longs avec leurs enfants⁵⁰⁴.

2) Les pages de recrutement des quotidiens japonais

Les pages de recrutement des différents journaux permettent aussi de mettre en évidence les efforts entrepris pour améliorer l'image des métiers proposés, particulièrement pour la section éditoriale des entreprises de presse⁵⁰⁵. La précision des informations disponibles dépend de la taille des quotidiens, les quotidiens nationaux ayant des pages beaucoup plus complètes que les quotidiens locaux. Y sont présentées les différentes activités, à savoir, les investigations sur le terrain, le travail d'édition dans les rédactions, les sections digitales des quotidiens qui en disposent. Sont aussi présentés les différents services des rédactions comme les services *politique, économie, société* ou *photographie*.

Une rubrique est systématiquement consacrée à la présentation du profil de certains reporters sélectionnés. Ils sont généralement en début de carrière ou ont intégré une des rédactions

⁵⁰³ Nous verrons dans le chapitre suivant les raisons de l'importance accordée au cadre de travail et à la carrière des femmes dans les rédactions.

⁵⁰⁴ Claude-Eve Dubuc et Vincent Mirza, « Du genre à la diversité. Le contrôle du changement de la main-d'oeuvre dans les grandes entreprises japonaises », *Diversité urbaine*, 2013, vol. 13, n° 1, p. 122.

⁵⁰⁵ Nous avons consulté les pages recrutement des quotidiens suivants : *Asahi Shimbun*, *Mainichi Shimbun*, *Yomiuri Shimbun*, *Sankei Shimbun*, *Kobe Shimbun*, *Kahoku Shimpō* et *Iwate Nippō*. Toutes les pages ont été consultées en février 2018.

centrales situées dans les grandes villes. Leur travail au quotidien est mis en scène en fonction de la position occupée dans la rédaction, ceci grâce à des photographies où on les voit téléphone à l'oreille, en train de prendre des notes pendant une conférence de presse ou prenant des photographies.

La forte présence de femmes parmi les reporters dont le profil est présenté est un élément qui retient l'attention. Parmi les 17 reporters présentés pour la section *reporter* du quotidien *Mainichi Shimbun*, près de la moitié sont des femmes. Dans la page du *Yomiuri Shimbun*, les reporters présentant le travail des services *politique* et *économie* sont également des femmes. Alors que le taux de féminisation reste aux alentours de 17% et qu'il est encore plus faible dans les services se situant en haut de la hiérarchie, on observe aussi la volonté des entreprises de presse de mettre en avant l'évolution qui s'opère actuellement concernant la féminisation des rédactions.

La page de recrutement de l'*Asahi Shimbun* met particulièrement l'accent sur la manière dont les reporters du journal disposent également de leur temps au cours d'une journée, y compris en dehors du travail. Un jeune reporter du service *politique* est pris en photographie après une compétition de cyclisme à laquelle il a participé au cours d'un week-end. Une autre reporter qui travaille pour le service *société* revient sur son parcours dans l'entreprise en annonçant la naissance de son première enfant et en présentant une photo d'elle lors d'un match de baseball avec des collègues.

On comprend que l'essentiel est de donner aux potentielles futures recrues une image positive du métier en se focalisant sur ce que le travail apporte d'intéressant au quotidien, et surtout, en s'efforçant de déconstruire l'image d'un métier qui nécessite une part importante de sacrifice de la vie privée.

3) Les stages en entreprise

La dernière illustration des efforts des entreprises concerne la mise en place de stages d'initiation à destination des étudiants mis en place depuis quelques années. Encore très peu présent au début des années 2000⁵⁰⁶, ces stages ou *intānshippu* – インターンシップ (de l'anglais *internship*) se sont récemment développés dans certaines entreprises de presse. Ils sont généralement courts et durent de quelques jours à une semaine. Ils sont à destination des

⁵⁰⁶ Matsuura Yasuhiko (松浦康彦), « Jānaristo kyōiku to sono shōrai – mazuha intānshippusei no dōnyū wo ジャーナリスト教育とその将来 – まずはインターンシップ制の導入を (La formation des journaliste et son futur – D'abord, introduire un système de stage) », *Asahi sōken ripōto*, 2001, n°148, p. 37-65.

étudiants de l'université en fin d'étude et donc généralement en période de recherche d'emploi. Dans le cas des stages organisés par l'*Asahi Shimbun*, les étudiants suivent des reporters sur le terrain en région, s'exercent à des interviews ou à suivre des conférences de presse et disposent de moments d'échanges et de discussions avec les aînés. Le *Yomiuri Shimbun* propose des stages de deux jours avec à peu près les mêmes activités, il met aussi à disposition la publication de rapports ou d'avis d'étudiants ayant finalement passé le concours d'entrée dans l'entreprise après y avoir effectué un stage. Le *Nihon Keizai Shimbun* propose plusieurs formules sur deux ou quatre jours et permet aux étudiants de choisir le service de la rédaction dans lequel ils réaliseront leur stage. Ces stages ne permettent pas aux participants d'écrire des articles qui sont publiés dans les pages des journaux.

Ne serait-ce que par leur courte durée, ces stages diffèrent de ceux fréquemment associés à la formation offerte par les écoles de journalisme en France ou aux USA. Dans le cas des stages liés à une formation, l'objectif officiel est d'apporter une première expérience aux étudiants en journalisme, venant ainsi compléter dans une rédaction leur formation sur le terrain. Ces stages dans les écoles de journalisme équivalent à une forme de sas d'entrée sur le marché du travail et offrent pour certains médias l'opportunité d'embaucher des travailleurs à bas coûts. Dans ses travaux portant sur la formation des journalistes en France, Ivan Chupin explique comment la période de stage vient légitimer une précarisation des débuts de carrière pour l'élite de la profession, la presse quotidienne nationale⁵⁰⁷.

Le développement des stages dans les entreprises de la presse japonaise répond à une tout autre logique. Celle-ci est résumée par une discussion que nous avons eu au cours de notre terrain avec un reporter ayant participé à l'organisation d'un stage d'été de l'*Asahi Shimbun* :

« Les jeunes qui viennent faire des stages chez nous, ça se fait de plus en plus. Je crois qu'il y en a plusieurs fois par an maintenant. Mais on ne les fait pas travailler véritablement comme c'est souvent le cas dans les rédactions américaines. L'objectif, c'est de limiter les « miss-match ». On veut être sûr qu'un jeune qui passe le concours pour travailler chez nous sache bien à quoi s'attendre. Tout le monde connaît le nom du journal, mais les jeunes ne savent pas vraiment ce que c'est que de travailler en tant que reporter ».
- Carnet de terrain, 25 novembre 2015, discussion avec un reporter ayant commencé sa carrière en 1989 -

⁵⁰⁷ Ivan Chupin, « Précariser les diplômés ? Les jeunes journalistes entre contraintes de l'emploi et ajustements tactiques », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 2014, vol. 45, n° 45-2, p. 103-125.

La connexion entre le développement de ces stages d’initiation et la question du déclin de l’engagement fort au travail se justifie par la crainte du « *miss-match* » auquel fait référence ce reporter. Pour les entreprises basant leur recrutement sur les diplômés de l’université n’ayant pas de formation préalable, les départs de l’entreprise après seulement quelques années, voire quelque mois, ont des coûts importants. La formation interne n’a de sens que si l’employé qui en bénéficie travaille longtemps dans l’entreprise et cela va donc de pair avec la logique de la carrière longue⁵⁰⁸. Les entreprises de presse ne sont jamais certaines du niveau de motivation de leurs futures recrues et redoutent les départs précoces. La situation de compétition exacerbée entre les entreprises et le contexte favorable aux diplômés de l’université, renforcent ce phénomène. Les jeunes n’arrivent pas toujours dans la presse par vocation et il est très fréquent que le passage d’un concours d’entrée dans la presse ne soit qu’un choix parmi d’autres entreprises sans lien avec le journalisme.

Du point de vue des entreprises, donner un aperçu de ce en quoi consiste le travail par l’intermédiaire de stages est donc davantage un moyen d’éviter les erreurs de choix et le départ précoce du jeune diplômé. Il faut néanmoins noter que les entreprises de presse capables de mettre en place de tels programmes ne sont pas nombreuses dans l’industrie, et sont limitées à certains grands quotidiens nationaux et régionaux. Les très courtes périodes de stage sont également critiquées mais constituent un premier moyen de trier les moins motivés et, dans quelques cas, de repérer des jeunes prometteurs.

Conclusion du chapitre

Nous venons de nous pencher sur les liens entre le déclin des vocations dans la presse et l’engagement total au travail attendu des reporters salariés. L’évolution des classements annuels des entreprises les plus plébiscitées par les étudiants est un indice du déclin des vocations. Le décrochage des entreprises de presse va de pair avec une diminution du nombre de candidatures aux concours d’entrée, y compris pour les journaux les plus connus du pays.

Nous avons ensuite étudié de manière plus systématique une série de coûts et de sacrifices que génèrent le travail de reporter d’une part, et l’organisation des carrières d’autre part. L’imprévisibilité est au cœur du travail journalistique, ce qui complique son articulation avec la vie privée. Le prestige de certains segments est d’autant plus fort que le niveau d’imprévisibilité est élevé. À cela s’ajoute la question du temps de travail et de son calcul, un

⁵⁰⁸ Koike K., *Shigoto no keizaigaku*, op. cit.

thème épineux pour les entreprises. L'obligation pour les reporters salariés de répondre aux demandes de l'entreprise en matière de mobilité provoque d'autres difficultés. L'analyse ethnographique de bureaux locaux nous a permis de voir comment le travail et la vie privée fusionnent dans ce qui est à la fois le domicile et le lieu de travail des reporters. Cela nous a également amené à identifier une évolution de la place accordée aux familles. Alors que l'implication des familles dans le travail était autrefois couramment admise, la vie dans des appartements individuels et le célibat géographique constituent aujourd'hui la nouvelle norme, ce qui contribue à alourdir le niveau de sacrifice demandé du point de vue de certains enquêtés.

Ces difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée sont à l'origine de nombreuses critiques, et les risques psycho-sociaux associés aux conditions de travail conduisent à la remise en cause de certaines pratiques physiquement ou psychologiquement éprouvantes. Ces critiques sont anciennes mais prennent une tournure particulière dans un contexte où la demande en main-d'œuvre qualifiée est forte. Face aux inquiétudes des étudiants, les entreprises mettent en avant leurs efforts pour améliorer les conditions de travail de leurs salariés. D'autre part, la mise en place de stages d'initiation par certains grands quotidiens a aussi pour objectif de procéder à une forme de tri en amont des embauches afin de limiter les défections en tout début de carrière.

Chapitre 6 : La féminisation des rédactions, développement et limites

Introduction

Les chapitres précédents ont porté à notre connaissance en quoi la *logique organisationnelle* reste fondée sur un modèle de carrière masculin, tant dans le déroulement des mobilités internes que dans l'organisation du travail. Malgré une féminisation progressive des rédactions depuis trente ans, les femmes continuent de subir les effets d'un plafond de verre. La sociologie du genre, appliquée au monde du travail, se donne pour principale mission de mettre en avant les mécanismes de domination qui demeurent entre les femmes et les hommes, dans la division du travail comme dans les opportunités de carrières⁵⁰⁹. Le contexte organisationnel dans lequel nous nous situons est particulièrement propice au développement des inégalités de genre.

L'analyse révèle qu'une segmentation des tâches en fonction des sexes se manifeste au sein des grands services de même que dans la hiérarchie des entreprises de presse. Pourtant, la féminisation s'est amorcée à une époque où les carrières dans la presse bénéficiaient d'un fort succès parmi l'ensemble des industries, relativisant ainsi l'hypothèse que la féminisation d'une profession serait liée au déclin de son prestige⁵¹⁰.

Nous commencerons par faire une sociographie des femmes dans l'ensemble de la presse en insistant sur le rôle de certaines politiques éditoriales qui ont joué un rôle de moteur dans le processus de féminisation. L'analyse de la répartition entre les femmes et les hommes dans les rédactions sera le point de départ de l'identification des processus sociaux à l'origine du plafond de verre dans la division du travail. La dernière partie du chapitre détaille des parcours de femmes reporters en précisant les différentes stratégies mises en place pour surmonter leurs difficultés de carrière.

⁵⁰⁹ Catherine Marry, « Genre » dans Antoine Bevort, Annette Jobert, Michel Lallement et Arnaud Mias (eds.), *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, p. 341-346.

⁵¹⁰ Marlaine Cacouault-Bitaud, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, 2001, n° 5, p. 91-115

I. Sociographie des femmes dans la presse écrite

Dans un premier temps, il s'agit d'identifier le processus de féminisation des rédactions japonaises et d'en saisir son ampleur. L'analyse des données statistiques disponibles va nous permettre de mettre en lumière un phénomène bien engagé depuis les années 1980 et qui se poursuit aujourd'hui. Nous reviendrons ensuite sur la place des politiques éditoriales dans l'accession des femmes à certains postes de la rédaction.

La féminisation de la profession journalistique au Japon s'est accélérée depuis trente ans, sans toutefois atteindre les moyennes de nombreux autres pays. Alors que certaines industries comme la banque ou les grandes maisons de commerce ont longtemps eu recours à des embauches de femmes dans l'objectif de ne pas être en situation d'illégalité, le retour des entretiens témoigne que les femmes embauchées en tant que reporters par les entreprises de presse ont très rapidement eu accès à des chances de carrières plus longues et à une promotion à l'ancienneté similaire à celles des hommes. Comme l'ont déjà remarqué Béatrice Damian-Gaillard, Cégolène Frisque et Eugénie Saitta dans leur article séminale, on ne peut expliquer ce processus de féminisation sans prendre en compte les transformations plus générales qui ont touché le journalisme au-delà de la question du genre⁵¹¹.

Ces transformations s'expliquent par les deux grands mouvements que nous avons identifiés précédemment. D'une part, les transformations du marché du travail qui, dans la plupart des industries, va voir les femmes occuper une place de plus en plus importante dans l'ensemble des entreprises, y compris des rédactions. D'autre part, des objectifs marketings qui débouchent sur une évolution éditoriale avec un poids croissant des pages destinées au lectorat féminin des journaux. Ces deux mouvements conduisent à la situation actuelle, à savoir, une féminisation croissante depuis le début des années 1990, et dans le même temps, la persistance d'un plafond de verre dès qu'il s'agit des postes de direction, tant sur le plan éditorial que managérial. Nous constaterons dans la suite de ce chapitre que la situation japonaise est similaire aux constats réalisés dans d'autres pays, tout en étant renforcée par d'autres mouvements propres à cette société.

A. *La situation des femmes au travail au Japon*

⁵¹¹ Béatrice Damian-Gaillard, Cégolène Frisque et Eugénie Saitta, « Le journalisme au prisme du genre : une problématique féconde », *Questions de communication*, 2009, n° 15, p. 175-201.

Le Japon est connu pour la difficulté particulière des femmes à occuper des places similaires à celles des hommes sur le marché du travail. Si la situation s'est améliorée depuis les années 1980, les comparaisons internationales affichent un retard toujours important par rapport aux autres pays développés. Les statistiques de l'OCDE indiquent notamment que l'écart salarial femmes-hommes est le plus important, le Japon s'inscrit derrière la Corée du Sud et l'Estonie, avec un salaire médian des femmes de 25,7% moins élevé que celui des hommes en 2016⁵¹².

La situation des professions spécialisées est également représentative du niveau actuel atteint par le processus de féminisation. Un rapport publié par le Cabinet du Premier ministre en 2016, détaillant la ligne de conduite à adopter après l'adoption de la nouvelle loi, établit une comparaison systématique de la situation des femmes dans un certain nombre d'activités. On y apprend que les femmes représentent 20,7% des juges et 18,3% des avocats. Les enseignantes du primaire et du secondaire représentent 16,1% des effectifs. Pour les chercheurs et les enseignant chercheurs, la part de femme est de 15,3%. Les activités les plus féminisées sont les professions médicales avec 20,4% des médecins, 22,2% des dentistes et 66,1% des pharmaciens.

Depuis l'après-guerre, la montée économique du Japon s'est faite sur la base d'une division sexuelle du travail structurée sur le modèle du « papa gagne-pain » et de la « mère au foyer »⁵¹³. Depuis les années 1980, un certain nombre de politiques publiques sont venues restructurer le marché du travail qui avait mis les femmes de côté depuis l'entrée du Japon dans la période de haute croissance économique (1955-1973). La loi sur l'égalité des chances à l'emploi des femmes et des hommes (*danjo koyō kintō hō*) est la plus emblématique, elle est promulguée en 1985 puis révisée en 1996. Elle interdit notamment les discriminations de sexe à l'embauche, oblige à fournir le même accès aux formations internes et aux protections sociales, ainsi que l'égalité de l'âge du départ à la retraite. Pourtant, Arai et Lechevalier montrent que depuis les années 1990, la féminisation progressive du marché du travail est moins due à l'impact des politiques publiques qu'aux transformations structurelles qui ont touché l'économie japonaise. Parallèlement au retour des femmes, la crise économique qui suit l'explosion de la bulle va être à l'origine d'une augmentation importante des emplois irréguliers, dont la part pour l'ensemble du salariat passe de 19,1% en 1989 à 37,5% des emplois totaux en 2016. La tertiarisation de

⁵¹² <http://www.oecd.org/fr/parite/donnees/emploi/>

⁵¹³ Bernard Thomann, « Les femmes dans la question de l'emploi au Japon », *Le Mouvement Social*, 2005, no 210, n° 1, p. 3-10.

l'économie aboutit également au renforcement du phénomène de « retour des femmes⁵¹⁴ » sur le marché du travail à partir des années 1980 et 1990. Ainsi, si la part des femmes actives sur le marché du travail a augmenté entre 1990 et 2015, la proportion de celles qui travaillent avec un statut d'employé régulier a diminué de 3,3%⁵¹⁵. Par ailleurs, d'autres travaux font le constat d'une tendance à repousser l'âge du mariage et du premier enfant⁵¹⁶.

Dans un premier temps, la promulgation de la loi de 1985 n'a pas eu de grands effets sur la participation des femmes au marché du travail⁵¹⁷. Elle a donné lieu à la naissance d'un système d'embauche à deux entrées. Le premier est à destination des hommes et promet des carrières longues donnant accès aux promotions au sein du marché interne des organisations (*sōgōshoku* - 総合職), il correspond au type de carrière que nous avons décrit tout au long de ce travail et notamment dans le chapitre 2. Le deuxième type de parcours est à destination des femmes et ne propose pas de promotion de carrière à l'ancienneté. Il est fondé sur une promesse implicite de départ de l'employée au moment du mariage et du premier enfant (*ippan shoku* - 一般職). S'il y a bien une volonté des entreprises de réduire les inégalités à l'embauche, cela n'a pas donné lieu à une égalité de traitement concernant les carrières internes.

En 1999, une révision de la *Loi Fondamentale sur le travail* (*rōdō kijun hō* - 労働基準法) a abrogé le recours par les entreprises au *règlement de protection des femmes* (*joshi hogo kitei* - 女子保護規定⁵¹⁸) qui permettait l'encadrement des heures supplémentaires et interdisait le travail de nuit pour les femmes. De fait, ce type de réglementations empêchait les femmes de travailler dans les mêmes conditions que les hommes, et venait ainsi justifier le système de carrière sans promotion décrit plus haut. Ces réglementations vont contribuer à la mise à l'écart des femmes à des carrières de salariés réguliers, dont on a vu au chapitre précédant que ces carrières demandaient un engagement total dans le travail. Son abrogation va relever le niveau d'égalité des chances de carrière entre les hommes et les femmes, en échange de l'acceptation

⁵¹⁴ Parler du « retour » des femmes fait référence au fait que jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, les femmes occupaient une place importante dans le marché du travail, fait qui vient contredire l'image de la « femme au foyer » comme faisant partie d'un « modèle familiale traditionnelle ».

⁵¹⁵ Kawaguchi Akira, « Les femmes japonaises face aux dures réalités du travail et du mariage », *Nippon.com*. 9 octobre 2015, article disponible à l'adresse suivante : <https://www.nippon.com/fr/in-depth/a04601/> (consultée le 19 juillet 2018).

⁵¹⁶ Atsuko Suzuki (ed.), *Gender and Career in Japan*, Melbourne, Trans Pacific Press, 2007.

⁵¹⁷ Misako Arai et Sébastien Lechevalier, « L'inégalité homme-femme au cœur de la segmentation du marché du travail japonais ? », *Le Mouvement Social*, 2005, no 210, n° 1, p. 121-152.

⁵¹⁸ L'utilisation du mot *joshi* (女子) pour désigner les femmes indique que ces règles de protection étaient surtout à destination de femmes jeunes en début de carrière.

des mêmes conditions de travail. Cependant, certaines activités professionnelles disposaient déjà de dérogations permettant aux femmes de travailler la nuit. C'était notamment le cas des reporters de la presse et de la télévision, des métiers de l'édition, des médecins ou des femmes occupant des positions de cadre dans une entreprise⁵¹⁹. En effet, dès 1985, une réforme de la Loi Fondamentale sur le travail autorisait déjà le travail de nuit dans les activités liées au journalisme.

B. Les données statistiques sur les femmes dans la presse écrite

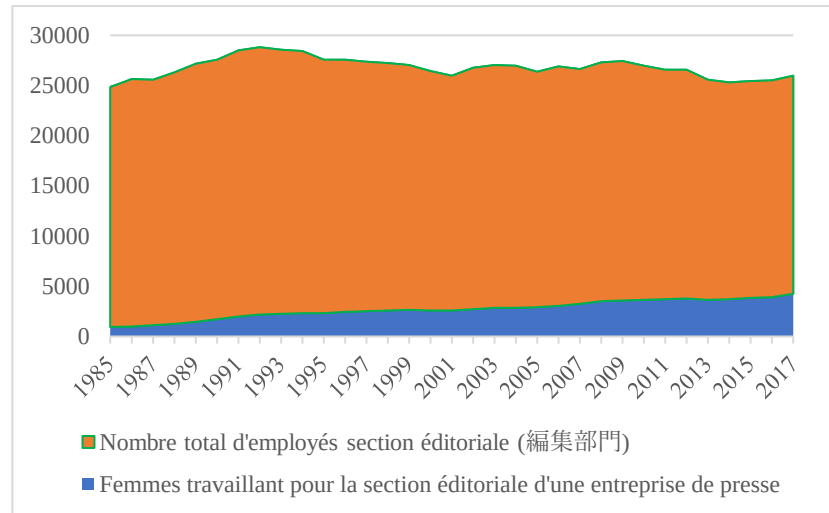
Après être revenu sur la situation générale des femmes sur le marché du travail, regardons la situation dans l'industrie de la presse écrite et le cas du métier de reporter. On peut déjà faire le constat que, comme c'est très souvent le cas dans l'appellation des personnes rattachées à une profession au Japon, le fait d'être une femme et d'être reporter a donné naissance à une expression particulière, *josei kisha* (女性記者), littéralement *femme reporter*⁵²⁰. La différenciation de terminologie n'est pas toujours présente. Mais lorsqu'il est question de la féminisation de cette activité, c'est l'expression que l'on rencontre dans les articles académiques et dans la presse. Les statistiques publiées par la NSK permettent d'obtenir une première image de l'évolution de la féminisation des rédactions. Nous avons compilé les données disponibles pour la période s'étalant de 1985 à 2015.

***Figure 12 : Les femmes dans la section éditoriale des entreprises
(編集部門) entre 1985 et 2017⁵²¹***

⁵¹⁹ Yuasa Yōko (湯浅陽子), « Joshi hogo kitei teppai nitsuite omou 女子保護規定撤廃について思う (Réflexions sur l'abolition du règlement de protection des femmes) », Eibungaku, 1998, vol 27, p. 70-86.

⁵²⁰ Les caractères japonais sont 女性 (*josei*), signifiant « femme » et le mot 記者 (*kisha*) signifiant « reporter ».

⁵²¹ D'après les données publiées par l'Association des éditeurs de presse japonais.

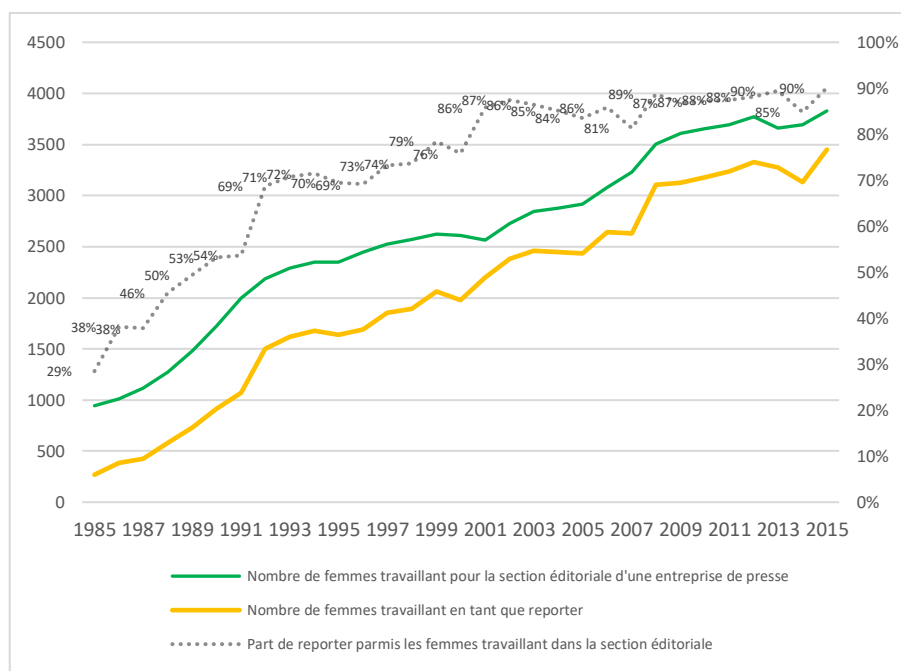


Ce graphique montre la place qu'occupent les femmes dans les sections éditoriales des entreprises. On voit qu'il y a une augmentation significative depuis une trentaine d'année, le nombre de femmes ayant presque quadruplé : il passe en effet de 944 en 1985 à 3829 en 2015. En revanche, proportionnellement, la part de femmes est encore faible puisqu'elle ne représente que 17,6% des effectifs en 2015. En comparaison de leur situation sur l'ensemble du marché du travail, leur place dans la presse recoupe celle que les femmes occupent dans l'ensemble de l'industrie des médias et de la communication, ou dans le monde de la recherche⁵²². En revanche, elles sont bien plus nombreuses dans l'industrie médicale et dans le monde de l'éducation. On observera plus loin que si ces chiffres sont particulièrement bas, il est tout à fait probable que cette augmentation se poursuive de manière importante dans les années à venir.

On dispose également de chiffres plus précis sur les femmes qui travaillent en tant que reporters à l'intérieur même des sections éditoriales des entreprises.

Figure 12 : Les femmes reporter dans la section éditoriale des entreprises entre 1985 et 2015

⁵²² D'après l'enquête nationale sur la force de travail (労働力調査) du ministère de l'Économie du Commerce et de l'Industrie (METI) pour l'année 2017 (Graphique 2-9) (http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/research/26fy_Chapter2.pdf).



On peut noter que durant les années 1980, la féminisation des rédactions ne correspondait pas véritablement à l'accès des femmes aux postes de reporters. En 1985, 29% des femmes qui travaillaient pour la section éditoriale de l'ensemble des entreprises de presse occupaient un poste de reporter. Les 71% restant travaillaient à l'époque en tant que secrétaires ou assistantes logistiques. Trente ans plus tard, on remarque que la situation est bien différente, puisque 90% des femmes travaillant dans la section éditoriale des entreprises occupent un poste de reporter. On en déduit que les embauches de femmes, qui se limitaient auparavant à des carrières souvent courtes et qui ne débouchaient pas sur les mêmes possibilités de carrière que les hommes en les limitant à des tâches subalternes, ont largement diminué.

Étant donné le développement des carrières basé sur l'embauche des diplômés de l'université, la féminisation ne peut se faire que par le bas. Attendu que les femmes nouvellement recrutées suivent le cheminement de carrière standard, y compris pour la formation dans un bureau régional. En revanche, on observe des différences de niveau de féminisation en fonction du type et de la taille des entreprises.

Tableau 6 : Répartition des femmes en fonction de la taille des entreprises de presse en 2016⁵²³

	Agences de presse	Entreprises de plus de 1000 salariés	Entre 500 et 999 salariés	Entre 300 et 499 salariés	Moins de 300 salariés	Total

⁵²³ Données compilées à partir des statistiques de la NSK en septembre 2017.

Hommes	1188	8189	1359	1832	3018	15586
Femmes	345	1949	252	385	810	3741
Total	1533	10138	1611	2217	3828	19327
Part de femmes	22,50%	19,22%	15,64%	17,37%	21,16%	19,36%

En premier lieu, ce tableau nous apprend que ce sont dans les petites entreprises et les agences de presse que les femmes reporters sont les plus présentes. Les grandes entreprises se trouvent très proches de la moyenne. C'est dans les organisations de taille moyenne que le taux de féminisation des effectifs des reporters est le plus faible. On aura noté dans le premier chapitre que les journaux qui disposaient d'effectifs dépassant le millier de salariés étaient les entreprises de presse nationale ainsi que quelques journaux régionaux (journaux de bloc). On en déduit que la féminisation des entreprises de presse régionale de taille moyenne (les journaux départementaux en particulier) est un peu moins rapide que dans le reste de l'industrie.

À l'heure actuelle, la tendance à l'embauche de femmes continue, dans un contexte de quasi plein-emploi et des conditions d'embauche plus favorables pour les diplômés de l'université. À l'instar de la France où le processus de féminisation du journalisme s'explique en partie par l'élévation générale du niveau de diplôme de ces dernières et la place de plus en plus importante des écoles de journalisme. L'augmentation du nombre de femmes diplômées de l'université depuis la fin des années 1980⁵²⁴, seul prérequis officiel nécessaire à l'entrée dans une entreprise de presse, accompagne l'augmentation des femmes dans les rédactions japonaises.

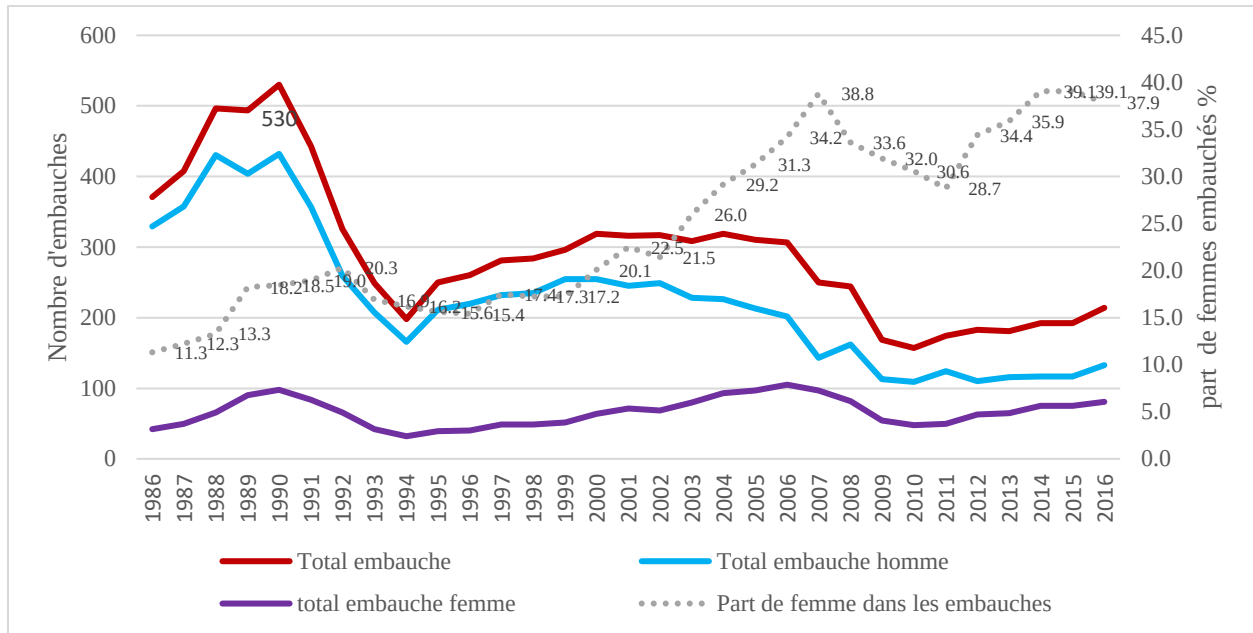
La forte compétition entre les entreprises et la peur du manque de main-d'œuvre dans une situation de diminution de la force de travail totale du pays sont également à prendre en compte dans l'analyse. Nous avons compilé les données disponibles afin d'observer l'évolution de l'embauche des femmes dans la presse écrite nationale depuis trente ans⁵²⁵.

Figure 13 : Embauches des femmes dans la PQN entre 1986 et 2016⁵²⁶

⁵²⁴ B. Damian-Gaillard, C. Frisque et E. Saitta, « Le journalisme au prisme du genre », art cit.

⁵²⁵ Les données présentées correspondent aux recrutements des cinq quotidiens nationaux : *Asahi Shimbun*, *Mainichi Shimbun*, *Nihon Keizai Shimbun*, *Sankei Shimbun* et *Yomiuri Shimbun*.

⁵²⁶ D'après les chiffres publiés chaque année par la NSK.



On a vu dans le troisième chapitre que le pic de recrutement total pour une année dans la presse nationale était en 1990, avec 530 nouveaux employés recrutés dans les sections éditoriales de l'un des cinq quotidiens nationaux. À cette époque, la part des femmes embauchées est de 13,3%. Le nombre de femmes embauchées en 1990, soit 98 femmes dans la section éditoriale de l'un de ces quotidiens, n'est pas tellement différent de celui de 2016 qui est de 81 embauches de femmes. En revanche, si on compare au nombre d'hommes embauchés pour les mêmes années, le changement apparaît clairement. En effet, on remarque que les femmes représentent près de 40% des nouvelles embauches en 2016. Si le nombre moyen de femmes a peu augmenté chaque année, la part de ces dernières sur les embauches totales a triplé au cours des trente dernières années. Pour la première fois, certains quotidiens comme le *Mainichi Shimbun* ont embauché plus de femmes que d'hommes pour les recrutements d'avril 2017, venant ainsi confirmer une tendance générale. On note également que lors des crises économiques de la fin des années 1990 et de la fin des années 2000, après la crise des *subprimes*, la part de femmes embauchées diminue.

Comme nous avons pu l'observer dans le premier chapitre, les recrutements dans la presse ont globalement dominé depuis 25 ans. En revanche, le nombre de femmes recrutées et proportionnellement de plus en plus important par rapport à celui des hommes.

« Depuis quelques années maintenant, on sait que les entreprises de presse reçoivent davantage de dossiers de candidature de femmes que d'hommes. Normalement chaque année, on devrait donc avoir plus d'embauches de femmes que d'hommes. Mais si vous regardez les chiffres, vous verrez que

l'embauche de femmes représente à peu près un tiers des nouvelles entrées dans la presse quotidienne ».

- Entretien avec le secrétaire général du Syndicat des travailleurs de la presse (Shinbun Rōdō Kumiai Rengō), le 29 octobre 2014 -

Cet extrait d'entretien rappelle la réalité des politiques de recrutement mises en place par les entreprises de presse. Il corrobore les propos entendus à plusieurs reprises au cours de notre terrain de la part de reporters responsables des recrutements, ces derniers font également souvent référence aux meilleurs résultats des candidates aux épreuves du concours d'entrée. Les embauches de femmes ont certes augmenté, mais les entreprises continuent de privilégier le recrutement masculin indépendamment de la proportion de candidatures. Néanmoins, il est difficile d'affirmer s'il s'agit de la mise en place de quotas clairement définis par les entreprises ou s'il s'agit des effets d'une forme de cooptation masculine qui aurait tendance à disqualifier les candidatures féminines à niveau égale avec celles des hommes⁵²⁷.

À ce niveau, on peut déjà faire un premier constat sur le phénomène d'augmentation de l'embauche des femmes dans un contexte de déclin de l'embauche en général. Une confrontation des chiffres de ces dernières années corrobore l'idée d'une féminisation qui a lieu pendant une période de déclin du journalisme en tant qu'activité professionnelle. Suivant la logique souvent décrite dans l'analyse de la féminisation des professions prestigieuses⁵²⁸, les entreprises de presse embaucheraient plus de femmes car il serait plus difficile d'embaucher des hommes dans un contexte de forte concurrence entre les entreprises et de pénurie de la main-d'œuvre. Cependant, même si cette hypothèse a un pouvoir explicatif pour la situation des cinq dernières années, elle n'explique pas l'ensemble du processus de féminisation qui a commencé à une époque où la presse écrite était encore à son apogée⁵²⁹. L'hypothèse du lien entre féminisation et déclin de la profession cache une partie de l'explication de cette transformation de l'activité journalistique, en tout cas pour la première partie de ce processus. Nous allons voir qu'elle répond également à des choix éditoriaux de la part des entreprises de presse.

⁵²⁷ Nicky Le Feuvre, « Les carrières universitaires à l'épreuve du genre : éléments de conclusion », dans Farinaz Fassa et Sabine Kradolfer (dir), *Le plafond de verre à l'université : femmes et carrières*, Genève, Seismo, 2010, p. 225-242.

⁵²⁸ Marlaine Cacouault-Bitaud, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? » art. cit.

⁵²⁹ Rappelons que le tirage total a atteint son pic en 1997.

C. Les origines éditoriales de la féminisation des rédactions

En France ou au Royaume-Uni, on associe facilement l'image d'un quotidien à un type de lectorat. Pour dire les choses simplement, le lecteur du *Figaro* n'est généralement pas le même que celui de *Libération* ou de l'*Humanité*, et le lecteur du *Sun* n'est pas le lecteur du *Times* de Londres. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 1, la circulation importante des quotidiens japonais est souvent expliquée par la grande hétérogénéité du lectorat⁵³⁰. Les journaux sont donc chargés de produire des contenus qui satisferont aussi bien les lecteurs souhaitant s'informer sur les derniers mouvements du Premier ministre, que ceux qui sont intéressés par les résultats du *Kōshien*, le tournoi de baseball des lycéens, ou encore les origines de l'incendie qui a récemment ravagé un quartier résidentiel d'une petite ville au sud du pays. L'identification d'un journal à un type d'information plus porté sur le *soft news* ou le *hard news* ne va donc pas de soi. Hayashi Kaori explique cette tendance à la *tabloïdisation* de la grande presse nationale par l'origine populaire de certains grands journaux tels que le *Yomiuri Shimbun* et l'*Asahi Shimbun*⁵³¹. Jusqu'aux années 1920, ces journaux étaient appelés *petits journaux* (*koshinbun* – 小新聞) et diffusaient des informations sensationnalistes centrées sur les faits divers et les dernières modes, par opposition aux *grands journaux* (*ōshinbun* – 大新聞) focalisés sur les nouvelles politiques et l'opinion⁵³².

Cette volonté de toucher un lectorat le plus large possible a donné lieu assez rapidement à une politique de production de contenus à destination des femmes. Cette politique ne se limitera pas à la presse spécialisée dans les magazines mais va très vite s'implanter dans la grande presse nationale. Elle est représentée par le fort développement des pages appelées autrefois les *pages femmes* (*fujin 'men* - 婦人面), et plus récemment, les pages *Vie au quotidien* (*seikatsumen* - 生活面) ou *Vie domestique* (*kateimen* - 家庭面). En 1914, le *Yomiuri Shimbun* est le premier quotidien à instaurer un supplément à destination du lectorat féminin, avant d'être imité par d'autres quotidiens. La période qui s'étale de la fin des années 1920 jusqu'à la Seconde Guerre

⁵³⁰ Anthony S. Rausch (ed.), *Japanese Journalism and the Japanese Newspaper: A Supplemental Reader*, Amherst, Teneo Press, 2014.

⁵³¹ Hayashi Kaori, « The Home and Family Section in Japanese Newspapers », *Javnost - The Public*, 1998, vol. 5, n° 3, p. 51-63.

⁵³² Pour des explications plus précises sur cette division du monde médiatique dans le Japon du début du XX^{ème} siècle, voir les travaux de Christiane Séguy (Christiane Séguy, *Histoire de la presse japonaise: le développement de la presse à l'époque Meiji et son rôle dans la modernisation du Japon*, Publications orientalistes de France., Cergy, France, 1993, 357 p.).

mondiale connaîtra une période de restriction du développement de ces pages, avant un véritable retour pendant les années 1950⁵³³.

Cette féminisation des contenus accompagnera et viendra légitimer une nouvelle vague de féminisation des rédactions, notamment à partir des années 1960 et 1970. En effet, le fait d'avoir à travailler pour ces pages va faire, dans un premier temps, l'objet d'une forme de rejet par les hommes reporters, et nécessitera l'embauche de femmes jugées plus aptes à rédiger des articles à destination d'autres femmes⁵³⁴. C'est à l'origine, une décision d'ordre marketing et éditoriale basée sur le stéréotype de « la sensibilité féminine » et surtout du refus des reporters masculins de travailler dans ces pages au succès grandissant⁵³⁵. La féminisation des pages nécessitera une évolution d'ordre managériale pour les rédactions, avec pour objectif de trouver des reporters prêts à travailler dans un domaine dénigré par les hommes. Si on peut faire le lien entre la féminisation de la profession est un tournant éditorial dans l'objectif de toucher un nouveau public, il convient de dire un mot sur ce que Béatrice Damian-Gaillard et Eugénie Saitta appellent « l'hypothèse des dispositions féminines »⁵³⁶. Cette hypothèse se base sur le présupposé de l'existence de compétences qui prédisposeraient les femmes à mieux couvrir certains domaines en vertu d'une sensibilité particulière⁵³⁷. Le discours est présent dans les propos des managers et chez certaines femmes reporters. Le problème posé par ce genre de discours est qu'il a tendance à légitimer l'envoi de femmes à des postes plutôt qu'à d'autres, ce qui a des conséquences sur la suite de leur carrière. Ce n'est que par un regard concret sur la division du travail et le cheminement des carrières que l'analyse peut être complétée.

Il est important de rappeler que les décisions managériales de recourir aux femmes précèdent historiquement le processus de leur retour sur le marché du travail japonais, retour amorcé à partir de la deuxième moitié des années 1980. De fait, le développement éditorial des pages de ce type va devenir une porte d'entrée pour beaucoup d'entre elles à une époque où les concours d'entrée n'étaient pas encore autorisés aux femmes. Par conséquent, une voie dérogatoire

⁵³³ Ishizuki Shizue (石月静恵), « Ōsaka Asahi Shinbun ni miru josei mondai (1) Onda Kazuko shiryō no shōkai wo chūshin ni 大阪朝日新聞にみる女性問題 (1) 恩田和子資料の紹介を中心に (La question des femmes vu de l'Osaka Asahi Shimbun (1) en partant de la présentation des documents d'Onda Kazuko) », *Ōkagakuen daigaku kenkyūyōki*, 2002, vol 4, p. 195-210.

⁵³⁴ K. Hayashi, « The Home and Family Section in Japanese Newspapers », art cit. p. 55.

⁵³⁵ Lucie Schoch, « 'Feminine' writing: the effect of gender on the work of women sports journalists in the Swiss daily press », *Media, Culture & Society*, 2013, vol. 35, n° 6, p. 708-723.

⁵³⁶ Béatrice Damian-Gaillard et Eugénie Saitta, « Le processus de féminisation du journalisme politique et les réorganisations professionnelles dans les quotidiens nationaux français », *Communication. Information médias théories pratiques*, 2011, Vol. 28/2.

⁵³⁷ Erik Neveu, « Le genre du journalisme. Des ambivalences de la féminisation d'une profession, Abstract », *Politix*, 2000, n° 51, p. 179-212.

s’amorce par rapport aux institutions associées à la logique d’entreprise, même si elle est dépréciée.

D. Une logique éditoriale qui perdure aujourd’hui

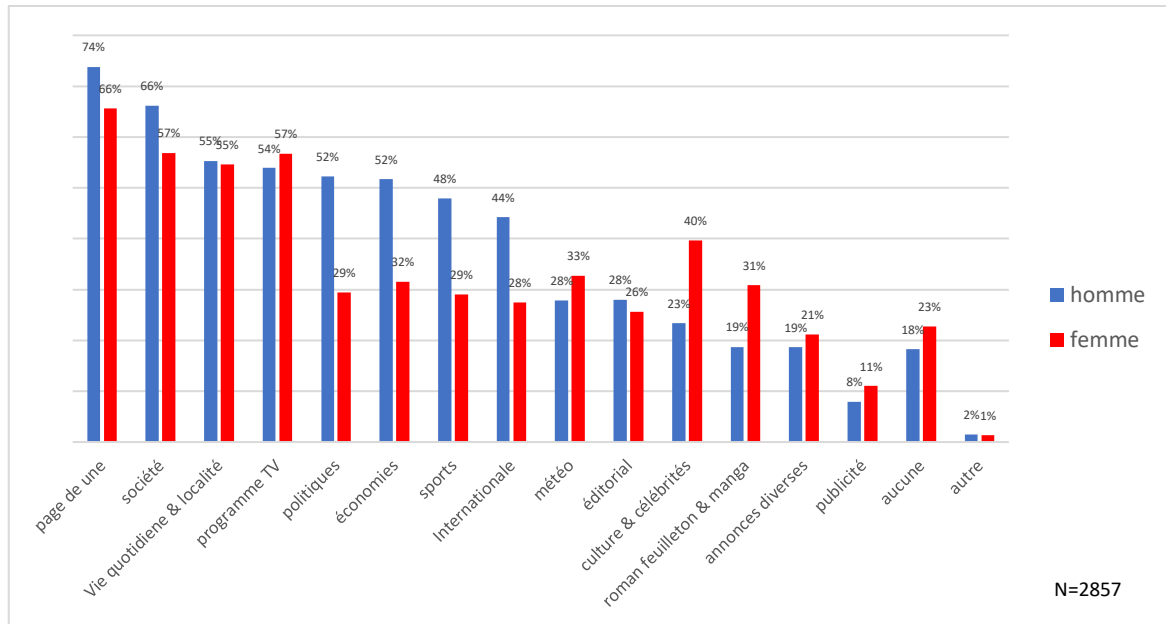
Les pages *vie au quotidien* ou *vie domestique* sont généralement publiées dans l’édition du matin des quotidiens. Elles comportent des informations pratiques telles que des conseils sur la santé, l’éducation des enfants, des recettes de cuisine ou des informations relatives à la mode. Du point de vue éditorial, l’importance de ces pages est difficile à appréhender en l’absence de données régulièrement publiées sur les pages les plus lues. Comme c’est souvent le cas en matière de données statistiques, la possibilité de savoir exactement quelles sont les pages les plus lues sont des informations connues des rédactions mais qui sont rarement diffusées⁵³⁸. Dans son article de 1998, Hayashi s’appuie sur une enquête publiée par le *Mainichi Shimbun* en 1996 qui met en avant la forte tendance du lectorat féminin à lire ces pages par rapport aux hommes⁵³⁹. Une enquête récente, menée en ligne en avril 2017 par le portail Internet Nifty et à laquelle ont répondu 2857 personnes, donnait les résultats suivants.

Figure 14 : Enquêtes sur les pages les plus lues par les lecteurs de la presse en 2017⁵⁴⁰

⁵³⁸ Aujourd’hui, les grandes rédactions disposent d’outils digitaux particulièrement développés qui permettent de connaître en temps réel quelles sont les pages réellement lues par l’intermédiaire de la lecture en ligne et quel est le profil précis des lecteurs. Ces outils n’existaient pas encore à la fin des années 1990 et la réalisation d’enquêtes régulières auprès des lecteurs était le seul moyen d’avoir une visibilité sur l’intérêt des lecteurs.

⁵³⁹ Mainichi Newspaper Data 1996 (Which pages do you read carefully?).

⁵⁴⁰ Enquête effectuée par le portail Internet Nifty en le 21 avril 2017 à partir de 2857 réponses « Yoku yomareteiru shinbun no shimen rankingu よく読まれている新聞の紙面ランキング (Classement des pages les plus lues dans la presse écrite) », *Nifty news*, 21 avril 2017, article disponible à l’adresse suivante: <https://news.nifty.com/article/item/neta/12225-170419011119/> (consultée le 24 septembre 2018). Il convient d’être prudent vis-à-vis des résultats d’une enquête réalisée en ligne à propos de la lecture de la presse papier. Pour autant, elle ne fait que confirmer une tendance déjà observée et on pourrait tout aussi bien douter des résultats publiés par une organisation professionnelle comme l’Association des éditeurs de presse japonais.



Si on retrouve la Une et les pages sociétés en première position, les pages *vie quotidienne* arrivent à la troisième place des pages les plus lues, chez les hommes et chez les femmes.

Hayashi donne plusieurs explications de l'intérêt porté par les éditeurs aux pages à destination du public féminin. Premièrement, dans le modèle familial traditionnel, ce sont généralement les femmes qui gèrent le budget familial, décident de s'abonner et choisissent le journal. Pouvoir accrocher ce public par des investissements dans des contenus qui lui sont dédiés joue un rôle important. Ensuite, Hayashi insiste sur le fait que c'est grâce à ces pages que se dessine la particularité et l'identité de chaque journal par opposition aux *hard news* des pages *politique* ou *société* dont les contenus sont généralement très proches. Les articles qui y sont publiés ont notamment pour particularité de ne pas recourir aux sources d'informations traditionnelles accessibles par l'intermédiaire des *clubs de presse*⁵⁴¹. Ces *clubs* sont en général des lieux de pouvoir et donc couverts par les segments les plus prestigieux de la profession tels que les services *politique* ou *société*. Selon Hayashi, ce non-recours à l'information émanant de sources officielles par l'intermédiaire des *clubs* a une autre conséquence. Il contribue à la position au second rang des reporters travaillant dans les services chargés de produire les informations des pages *vie au quotidien*. En effet, nous avons également constaté au cours de ce travail que le passage par les *clubs de presse* des institutions proches du pouvoir était une étape importante pour faire une « bonne carrière » dans un journal. À l'inverse, ne pas y passer a également des conséquences. Néanmoins, compte tenu de cette absence de recours aux *clubs*,

⁵⁴¹ Hayashi K., « The Home and Family Section in Japanese Newspapers », art cit. p. 58.

les rubriques *vie quotidienne* sont des laboratoires pour la production de contenus éditoriaux originaux, aussi bien concernant le contenu même des nouvelles que de leurs formats⁵⁴².

Les innovations permises dans ces pages se rattachent à une autre transformation éditoriale sur laquelle nous allons revenir dans le chapitre suivant : le développement de la mise en avant du personnel des rédactions par la direction des entreprises. Alors que l'anonymat a longtemps été la norme dans la presse écrite japonaise, la signature est peu à peu apparue dans les pages de certains quotidiens de par la volonté de certaines directions. Elles cherchaient à fidéliser de nouveaux lecteurs en dépassant une information standardisée et anonyme, imposée par les pratiques collectives de travail et le recours aux *clubs de presse*. Ainsi, les pages *vie quotidienne* mettent souvent en avant dans un article, le profil et les expériences individuelles d'un de leurs reporters, favorisant les chroniques régulières de certains rubricards dont on peut trouver la signature, et dans certains cas, la photographie.

Depuis peu, cette évolution éditoriale est également perceptible dans certains quotidiens. Toshinori Ōyama est chef de service pour la rédaction du *Tokyo Shimbun*, un quotidien régional diffusé dans les régions de Tokyo et appartenant au *Chūnichi Shimbun*, le quotidien de la région de Nagoya. Il est entré dans l'entreprise en 1985 et a fait l'essentiel de sa carrière en tant que reporter, puis *desk* et chef de service du service *société*. Il est lui-même l'un des instigateurs d'un tournant éditorial qui illustre le développement de ce genre de politique dans la presse.

« Lorsque je dirigeais le service société de la rédaction, j'ai eu le sentiment que quelque-chose n'allait pas. J'étais mal à l'aise avec cette manière de travailler sans cesse du matin au soir, pour couvrir des affaires. La marchandise que l'on publiait dans nos pages n'était pas bonne⁵⁴³. En même temps, être trop critique là-dessus, ça revenait aussi à rejeter tout ce que j'avais fait jusqu'à présent. Je me suis dit : « Si je ne prends pas de plaisir à faire ce que je fais, c'est qu'il y a un problème ». Vous le savez sans doute déjà, mais aujourd'hui, il y a plus de femmes que d'hommes qui veulent travailler dans la presse. Je me suis dit que ça voulait dire quelque chose. Pas seulement un changement dans notre façon de travailler, mais aussi les thèmes, les points de vue abordés. Tout ça aussi change. Il y avait pas mal de femmes depuis longtemps dans les services culture etc. J'ai essayé de rééquilibrer mes équipes, de prendre plus en considération le point de vue des reporters qui avaient des enfants, qui avaient l'expérience de la maternité.

⁵⁴² *Ibid.* p. 59.

⁵⁴³ L'enquête utilise le mot « marchandise » (*shōhin* - 商品) pour désigner les articles publiés dans les pages du journal.

Changer notre manière de travailler, c'était aussi changer notre point de vue sur la manière de choisir le thème de nos papiers ».

- Entretien réalisé le 24 janvier 2014 avec le chef du service investigation spéciale d'un quotidien régional -

Le changement de ligne éditoriale mentionné par ce reporter qui a occupé plusieurs postes à responsabilité au cours de sa carrière, illustre la façon dont certaines rédactions ont entamé un processus de transition des équipes, comme de l'angle ou du type d'informations couvertes. Le *Tokyo Shimbun*, ce grand quotidien régional couvrant en priorité la région de Tokyo, a fait le choix d'adopter une ligne progressiste en consacrant une partie de ses moyens à la couverture des minorités ou des victimes des catastrophes qui ont touché le Japon le 11 mars 2011. Féminiser les effectifs est ici présenté comme une manière de se distinguer du type d'information et d'organisation du travail jusqu'à présent privilégié. Ce changement de politique éditoriale est passé par un rapport différent aux clubs de presse.

« La décision la plus radicale, ça a été d'arrêter d'envoyer systématiquement des reporters couvrir un club de presse. Il y a quelques reporters dans les endroits incontournables, mais on a drastiquement limité nos affectations. Je ne vais pas vous cacher que ça a donné lieu à beaucoup de critiques. Mais je n'ai pas fait ce choix tout seul. Le directeur de la rédaction de l'époque pensait aussi comme moi. De toute façon, les annonces faites dans les clubs, on pouvait les récupérer par Kyōdō (équivalent japonais de l'AFP). On a concentré notre force sur un autre type d'information. Ça a permis d'utiliser le potentiel de reporters qui pour des raisons souvent familiales ne pouvaient pas être affectés à un club où il faut être tout le temps présent ».

- Entretien du 24 janvier 2014 -

Ce choix éditorial ne s'est pas fait sans opposition, mais il illustre de manière intéressante un développement plus récent qui découle d'une politique de féminisation des pages, un processus entamé d'abord avec les pages *vie quotidienne* de certains quotidiens. Le quotidien régional cité plus haut a fait le choix d'occuper une position éditoriale progressiste en se focalisant sur la couverture des minorités, en réalisant des reportages sur la condition des travailleurs d'origine chinoise ou vietnamienne dans les campagnes japonaises, ou en optant pour une position clairement hostile au redémarrage des centrales après la catastrophe de Fukushima. Une de ces décisions sera de promouvoir la place plus importante accordée aux femmes reporters. Cette décision, prise dans l'objectif de changer de manière drastique l'angle d'approche, a été de solliciter plus les femmes en leur donnant davantage d'opportunités de

travailler dans le service *société* de la rédaction de Tokyo. Il faut tout de même rappeler qu'une telle initiative, y compris la prise de distance avec le recours au *club de presse*, est loin de constituer un mouvement entrepris par l'ensemble de la presse. Un regard sur la situation générale des femmes dans la division du travail nous permettra de préciser leur situation actuelle.

II. Identifier le plafond de verre

Dans la deuxième partie de ce chapitre, l'objectif est d'identifier l'existence d'un plafond de verre au sein des rédactions et d'en comprendre les causes. Alors que les conditions de début de carrière pour les hommes et les femmes sont les mêmes, des différences de carrière apparaissent après la fin de la période d'apprentissage en région. La segmentation des grands services et la surreprésentation des femmes dans les services les moins prestigieux constituent la connexion entre une segmentation horizontale et verticale de la division du travail.

En août 2014, je mène depuis cinq mois une observation participante au sein de la rédaction de l'*Asahi Shimbun*. Afin d'observer le travail dans le plus de lieux possibles, j'ai pendant un mois participé trois fois par semaine à la réunion de rédaction des éditeurs adjoints, elle a lieu tous les jours à 15 heures 30. Au cours de cette réunion, chaque éditeur adjoint représentant de son service fait la présentation des articles qu'il prévoit de publier dans la prochaine édition. Les articles généralement les plus discutés sont ceux publiés en Une et dans les pages 2 et 3 de la prochaine édition, « les pages généralistes » *sōgōmen* (総合面). Lors de ma première observation dans ce service, le 8 août 2014, le journal prépare pour son édition du lendemain la publication d'une enquête sur les parcours de femmes diplômées de certaines grandes universités du pays. Trente-deux personnes sont présentes à la réunion. La publication de cette enquête par des reporters du service *économie* de Tokyo semble convaincre l'ensemble des éditeurs présents autour de la massive table de discussion. La publication de cette enquête intervient au moment où le gouvernement communique sur la préparation d'un projet de loi ayant pour but de promouvoir le travail des femmes⁵⁴⁴. Après quelques échanges sur les critiques éventuelles qui pourraient être faites sur l'article, les éditeurs se mettent d'accord sur sa publication et le rédacteur en chef du jour annonce le passage à une autre présentation.

⁵⁴⁴ Cette loi a finalement été votée le 28 août 2015 sous le nom *Act on Promotion of women's Participation and Advancement in the Workplace* (女性活躍推進法).

Pourtant, un détail me trouble lors de cette observation. Sur les trente-deux journalistes participant à la réunion, seules trois femmes sont présentes. Aucune ne prend part à la discussion. Personne ne songe à les interroger sur le contenu de l'article⁵⁴⁵.

La description de cette scène représente de manière assez claire la situation des femmes travaillant en tant que reporters dans la presse japonaise lors de notre terrain. Elle correspond au paradoxe constaté par Amélie Le Renard et Séverine Chauvel lors de leurs observations dans un quotidien français pendant la campagne présidentielle de 2012 : la capacité des reporters à être tout à fait conscients d'un problème de société et de le critiquer, tout en reproduisant dans leur travail au quotidien les mêmes types de ségrégations⁵⁴⁶.

L'analyse sociodémographique menée précédemment nous a permis de montrer le processus de féminisation d'un point de vue macro. Dans son analyse du plafond de verre, Jacqueline Laufer rappelle la nécessité de faire coïncider le progrès des femmes dans les professions établies et leur implication de plus en plus importante dans les entreprises avec le maintien des inégalités face à la carrière et l'accès à des positions de pouvoir⁵⁴⁷. Nos observations et les documents récupérés sur le terrain permettent de distinguer clairement des formes de ségrégations aussi bien sur le plan de la division horizontale que de la division verticale du travail. Nous allons examiner plus en détail où les femmes se situent dans les rédactions, afin de mieux saisir quelle est la situation aujourd'hui.

Les travaux de Joan Acker ont depuis longtemps mis en avant le caractère genré des organisations. Leur structure et le cheminement des carrières sont composés de barrières implicites qui viennent peu à peu limiter l'accès des minorités aux positions hiérarchiquement élevées⁵⁴⁸. Depuis les années 1970, la notion de plafond de verre est souvent utilisée pour désigner ces barrières invisibles qui empêchent certaines personnes d'atteindre les positions les plus élevées d'une hiérarchie⁵⁴⁹.

Très récemment le monde médiatique japonais a été frappé par des événements qui ont marqué les esprits. En avril 2017, le quotidien *Mainichi Shimbun* a nommé plusieurs femmes à la tête des services les plus importants de la rédaction lors de la grande rotation du personnel

⁵⁴⁵ Carnet de terrain, le vendredi 8 août 2014.

⁵⁴⁶ Séverine Chauvel et Amélie Le Renard, « Comment le travail journalistique amplifie la hiérarchie de genre. Une rédaction pendant la campagne présidentielle de 2012 », *Genre, sexualité & société*, 2013, Hors-série n° 2.

⁵⁴⁷ Laufer Jacqueline, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et Emploi*, 2005, n°102, p. 31-44.

⁵⁴⁸ Joan Acker, « Hierarchies, Jobs, Bodiers: A Theory of Gendered Organizations », *Gender & Society*, 1990, vol. 4, n° 2, p. 139-158.

⁵⁴⁹ Joan Acker, « From glass ceiling to inequality regimes / Du plafond de verre aux régimes d'inégalité », *Sociologie du Travail*, 2009, vol. 51, n° 2, p. 199-217.

du premier avril. Des femmes ont ainsi été nommées aux postes de chef du service *politique*, chef du service *société*, chef du service *science* et chef du service *vie quotidienne* de la rédaction de Tokyo. Cette décision managériale a fait les gros titres de la presse spécialisée et a été présentée comme un tournant, d'autant plus qu'au même moment, deux autres femmes étaient nommées à la tête des services *politique* des rédactions des chaînes de télévision *Nihon TV* et *Fuji TV*.

Saitō Chiyako est la première femme à avoir été nommée chef d'un service *politique* dans la presse nationale. Nous n'avons malheureusement pas eu l'occasion de la rencontrer depuis sa nomination⁵⁵⁰. Toutefois, les nombreux articles publiés à son sujet nous donnent un aperçu de son parcours dans l'entreprise. Diplômée de l'université nationale de Nagoya, elle est entrée en 1987 au *Mainichi Shimbun*, à l'âge de 22 ans. Son arrivée dans la presse s'est faite l'année qui a suivi la mise en application de la loi sur l'égalité des chances d'accès à l'emploi. Après ses premières années de formation passées en région, elle entre au service *politique* du siège de Tokyo en 1990. Elle est ensuite chargée de suivre la politique locale en étant rattachée au service *société* du siège d'Osaka. Elle devient correspondante du journal au bureau de Washington entre 2001 et 2005, avant de devenir chef de l'équipe chargée de couvrir le bureau du Premier ministre, puis membre du comité éditorial en 2013⁵⁵¹. C'est après avoir écrit pendant près de quatre ans les éditos politiques de son journal qu'elle devient la première chef d'un service *politique* dans l'histoire de la presse japonaise.

Son parcours comporte toutes les étapes d'une carrière réussie dans le monde de la presse (voir chapitre 2) et respecte les différentes tendances identifiées tout au long de ce travail. Tout en ayant travaillé pour les services les plus prestigieux de la rédaction, son parcours est marqué par des allers-retours entre des bureaux régionaux et le siège de Tokyo, ainsi qu'un détachement de quatre ans aux États-Unis. Travailler aux services *politique*, *a fortiori* en dirigeant l'équipe de reporters couvrant le bureau du Premier ministre, nécessite également d'avoir recours à des pratiques de travail particulièrement exigeantes, comme les visites aux domiciles des sources. Une telle carrière a donc nécessité l'acceptation de l'engagement total au travail décrit dans le chapitre précédent, et les nombreux sacrifices qui l'accompagnent. Dans une interview au cours

⁵⁵⁰ Nous avons fait une demande d'entretien en passant par le correspondant parisien de ce journal en mai 2018. Notre demande n'a malheureusement pas eu de suite.

⁵⁵¹ Les données concernant le déroulement de sa carrière ont été récupérées dans l'article suivante : Akiyama Chika (秋山千佳), « Mainichi Shimbun – Nittere – Fuji "josei seiji buchō" ga kataru kyaria to kattō 毎日新聞・日テレ・フジ「女性政治部長」が語るキャリアと葛藤 (Les "femmes cheffes de service *politique*" racontent leur carrière et leurs combats) », *Yahoo News*, 27 décembre 2017, article disponible à l'adresse suivante : <https://news.yahoo.co.jp/feature/842> (consultée le 24 septembre 2018).

de laquelle Saitō Chiyako revient sur son parcours, elle fait référence aux liens entre sa nomination et la stratégie éditoriale et managériale de l'entreprise.

*« La presse écrite est dans une situation où il est nécessaire d'opérer des transformations drastiques. J'interprète ma nomination comme un message disant "Il faut changer la manière dont les choses se passaient jusqu'à présent". Je pense que c'est ce qu'on attend de moi »*⁵⁵².

En revanche, ce qui est notable à la lecture de l'interview dans son intégralité, c'est l'absence de toute référence à la situation familiale de l'interviewée et aux choix qu'il lui a fallu faire pour finalement atteindre sa position. Elle parle comme si tout se jouait dans la sphère professionnelle. L'absence de ce thème évite un des cœurs du problème pour les femmes reporters, à savoir, les difficultés posées par l'engagement total au travail que nous avons longuement décrit dans le chapitre précédent.

A. Identifier la segmentation horizontale

Une analyse de la répartition entre femmes et hommes dans les différents services d'une rédaction permet de dévoiler une forme de segmentation horizontale du travail, on y retrouve les femmes dans des domaines informationnelles considérés comme une extension de leurs responsabilités domestiques ou du rôle social qui leur est attribué (Saitta Damian 2010 p. 25). Dans le cas japonais, les travaux de Shikata Yumi sur les médias locaux de la région de Miyazaki relevaient déjà une surreprésentation des femmes dans les services *culture, vie quotidienne* des rédactions⁵⁵³. De même, notre enquête de terrain sur la presse nationale permet d'observer les mêmes tendances. Le cas est celui d'un grand quotidien de la presse nationale⁵⁵⁴. Un document syndical publié en 2013 nous permet de faire l'état des lieux de la répartition des reporters dans la rédaction du siège de Tokyo :

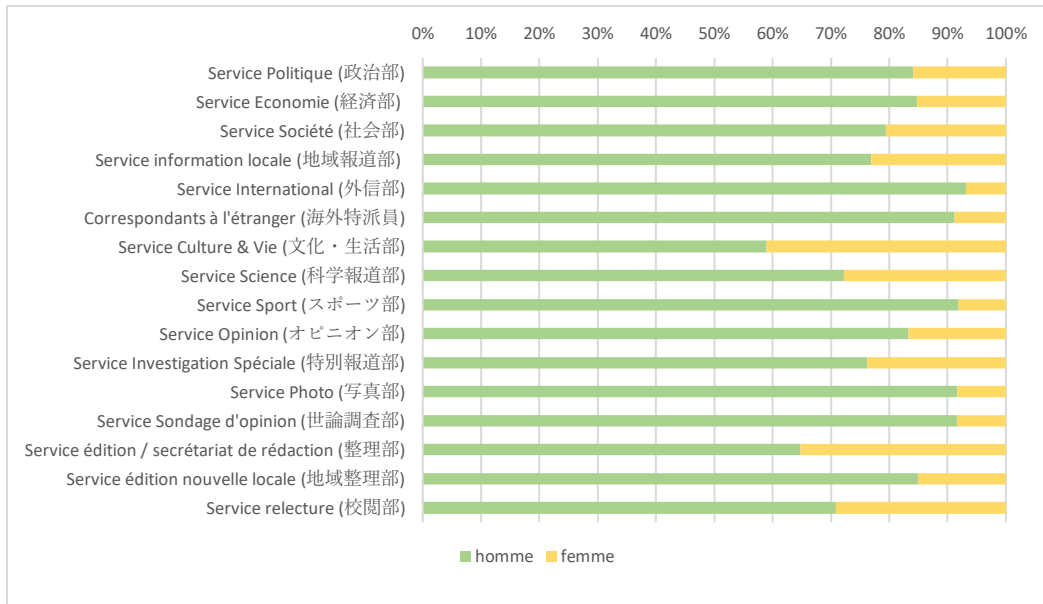
Figure 15 : La répartition homme/femme dans la rédaction du siège tokyoïte d'un quotidien national en 2013⁵⁵⁵

⁵⁵² Extrait de l'Interview référencée plus haut.

⁵⁵³ Shikata Yumi (四方由美), « Media kigyōde hataraku josei no kyaria keisei ni kansuru kenkyū (1) chihō ni okeru "josei jānarisuto" he no yobichōsa メディア企業で働く女性のキャリア形成に関する研究 (1) 地方における「女性ジャーナリスト」への予備調査 (Recherche à propos de la carrière des femmes qui travaillent dans les médias – Enquête préliminaire sur les femmes journalistes en région) », *Hakusan shakaigaku kenkyū*, 2011, n°18, p. 11.

⁵⁵⁴ Le nom officiel des différents départements de la rédaction a été changé afin de garder le nom du quotidien anonyme.

⁵⁵⁵ Données compilées à partir de documents syndicaux obtenus pendant l'enquête de terrain en 2014.



À travers ces données, on distingue très clairement la proportion importante des effectifs masculins. Elle est particulièrement forte dans certains services tels que les services *nouvelles internationales* et notamment le corps des correspondants étrangers, le service *sport* ainsi que les services *photo* et *sondage*⁵⁵⁶ où l'on trouve en 2013 moins de 10% de femmes. Les services *politique* et *économie* sont également composés à plus de 80% d'hommes. Les départements les plus féminisés sont le service *culture et vie*, là où sont préparées les pages de la rubrique du même nom, ainsi que le service *science*, le département des relecteurs et le service *secrétariat de rédaction* où est exécuté le travail de mise en page et d'édition des articles. Le secrétariat de rédaction est également un des plus féminisée de la rédaction. On remarque donc que la féminisation s'est développée dans les départements où les informations sont de type *soft news*, c'est à dire que le travail que l'on y accomplit n'est pas aussi chronophage en raison de routines de travail pouvant s'étaler sur plusieurs jours. Comme nous l'avons décrit dans le chapitre précédent, ce sont aussi les services où le niveau d'imprévisibilité des nouvelles est considéré comme moins élevé et génère des contraintes horaires moins fortes que le service *société*.

Il faut tout de même rappeler que la situation peut beaucoup évoluer en fonction de la personnalité du chef de service en poste. Ainsi, au comité éditorial de l'*Asahi Shimbun*, ce service est symboliquement important et environ vingt-cinq reporters y travaillent, la part de femmes qui y est rattachée a beaucoup fluctué au cours des deux ans et demi de notre

⁵⁵⁶ Au Japon, la majorité des sondages d'opinion est organisée par les entreprises médiatiques et non par des instituts de sondage. Des entreprises comme la chaîne de télévision NHK, l'agence de Presse *Kyōdō* ou les quotidiens nationaux *Asahi Shimbun*, *Nihon Keizai Shimbun*, *Yomiuri Shimbun* et *Mainichi Shimbun* disposent de leur propre département de sondage d'opinion.

observation participante. Après un changement à la tête du comité, elles sont passées de cinq à seulement deux éditorialistes. Néanmoins, les reporters travaillant pour ce service ont une moyenne d'âge plus élevée que dans les autres services, ceci en raison de l'accession à des positions d'éditorialistes après au moins une quinzaine d'années de carrière. Le faible nombre de femmes embauchées en tant que reporters au début des années 1990, explique en partie les possibilités limitées. Cela joue sur le nombre de candidates potentielles à un poste.

Dans des départements les plus importants, on observe également le même phénomène que celui repéré par Béatrice Damian-Gaillard et Eugénie Saitta dans leur analyse de la féminisation des pages politiques⁵⁵⁷, à savoir, une forme de différenciation dans les services les plus prestigieux. Elles montrent notamment que la féminisation des services politiques de journaux comme *Le Monde* ou *L'Humanité* s'explique par un élargissement des domaines couverts par ces services⁵⁵⁸. Dans le cas des rédactions japonaises que nous avons eu l'occasion d'étudier, le cloisonnement des services était toujours fort et les domaines couverts par chacun d'entre eux, des chasses gardées et jalousement protégées. La féminisation s'est faite au fur et à mesure des embauches et du besoin d'absorber les femmes dans l'ensemble de l'organisation. Cette absorption graduelle, si elle touche aujourd'hui la quasi-totalité des services, demeure toutefois souvent partielle et inégale. Les positions importantes sur le plan éditorial, notamment les postes d'éditeurs-adjoints (*desk*), sont très souvent occupées par des hommes, pour les mêmes raisons que celles que nous avons évoquées plus haut. Si la position de *desk* nécessite toujours une forme de polyvalence, chacun possède normalement sa spécialité, cette dernière est déterminée par le parcours effectué en tant que reporter sur le terrain.

La féminisation importante des services les moins élevés dans la hiérarchie professionnelle témoigne donc d'une ségrégation horizontale des rédactions. Suivant la logique décrite dans le travail classique de Rosabeth Moss Kanter, ces postes permettent de travailler en tant que reporter mais ils correspondent également à des « emplois cul-de-sac » (*dead-end job*) qui vont bloquer l'accès aux positions de pouvoir de celles et ceux qui y sont affectés⁵⁵⁹.

B. Identifier la segmentation verticale

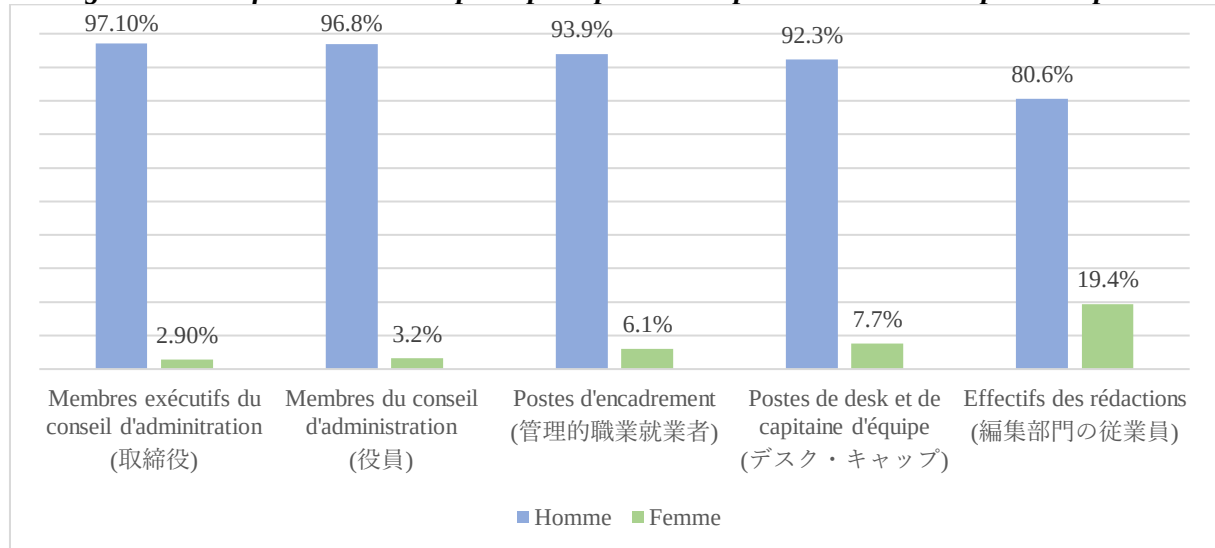
⁵⁵⁷ Béatrice Damian-Gaillard et Eugénie Saitta, « Le processus de féminisation du journalisme politique et les réorganisations professionnelles dans les quotidiens nationaux français », *Communication. Information médias théories pratiques*, 2011, Vol. 28/2. p. 6-7.

⁵⁵⁸ Dans le même registre, Lucie Schoch distingue une division sexuelle du travail à l'intérieur des services *sport* de deux quotidiens suisses (Schoch, 2017, p 77).

⁵⁵⁹ Rosabeth Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation.*, New York, NY, Basic Books, 1993.

La dernière enquête de la NSK indique une féminisation beaucoup plus limitée sur le plan de l'accès aux positions des directions éditoriale et managériale.

Figure 16 : Les femmes dans les principaux postes à responsabilité des entreprises de presse



En 2017, il y avait 2,9% de femmes parmi les membres exécutifs des conseils d'administration des entreprises de presse. Concernant les postes d'encadrement (*kanrishoku*), le chiffre s'élève à 6,1%. Dans le cas d'une entreprise de presse, ces postes d'encadrement correspondent généralement à l'ensemble des positions contribuant à l'établissement générale d'une édition, mais essentiellement, au pouvoir de nomination sur les effectifs d'un service ou d'une équipe (*jinjibu*).

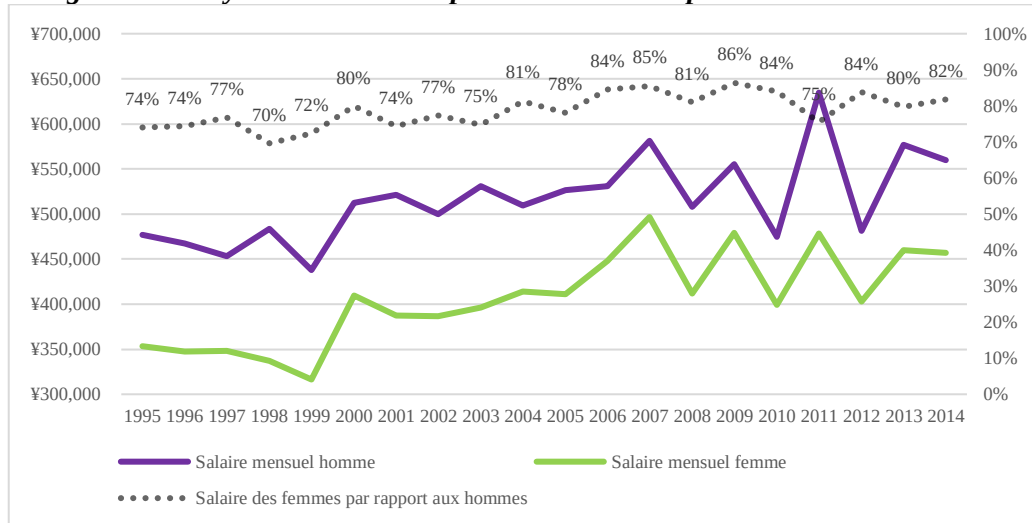
Si on intègre les postes d'éditeurs-adjoints (*desk*) et de chefs d'équipe (*kyappu*), postes dont on a décrit le rôle clé dans le processus de production éditoriale et dans l'évaluation des reporters et de leur formation (voir chapitre 2), ce chiffre atteint 1082 femmes sur 14 421 postes, soit 7,7%⁵⁶⁰. Or, comme nous l'avons expliqué précédemment, l'accès à une position de desk passé 35 ans constitue également un passage obligé vers de futurs postes de management dans les rédactions.

L'analyse du salaire moyen perçu par les reporters laisse également apparaître des disparités constantes entre les hommes et les femmes, malgré une tendance à une augmentation plus rapide pour les femmes depuis les années 1990. À partir de l'enquête les données officielles

⁵⁶⁰ « Shinbun – tsūshinsha jūgyōin – rōmu kōsei chōsa 新聞・通信社従業員・労務構成調査 (Enquête ressources humaines sur la structure des effectifs des entreprises et agences de presse) », *Nihon Shinbun Kyōkai*, 29 août 2017, article disponible à l'adresse suivante : http://www.pressnet.or.jp/news/headline/170829_11517.html (consultée le 24 septembre 2018).

publiées par le ministère de la Santé et du Travail, on note une différence continue de salaire en fonction du sexe du reporter.

Figure 17 : Moyenne des salaires pour le métier de reporter entre 1995 et 2014⁵⁶¹

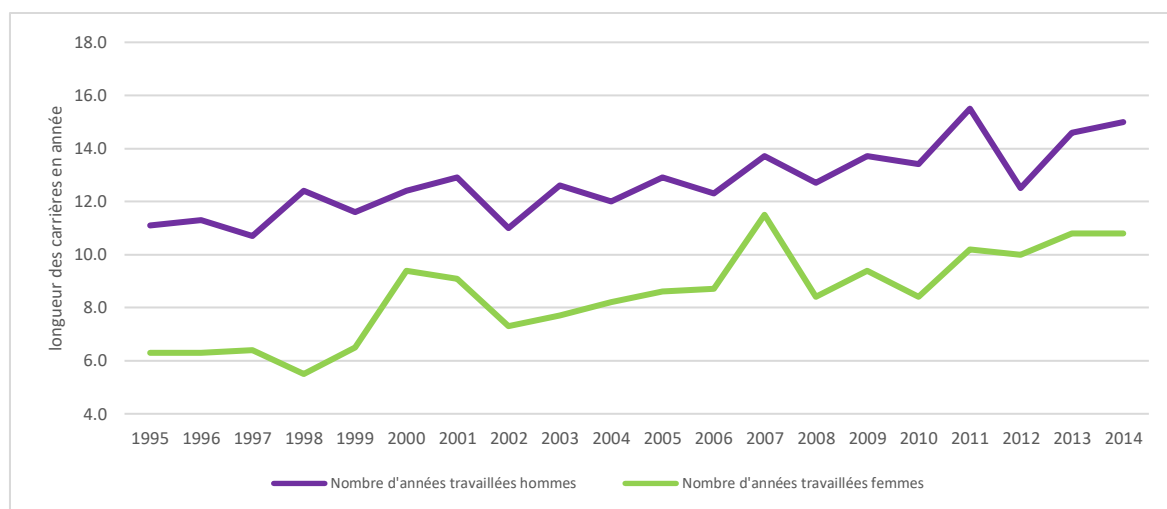


Le peu d'écart entre la moyenne des salaires et le salaire des hommes s'explique par la très grande majorité de ces derniers dans les effectifs des rédactions. On remarque néanmoins que l'écart de salaire a tendance à diminuer avec le temps, même si le salaire de femmes continue d'être plus faible que celui des hommes d'environ 20%. Concernant le statut même des reporters travaillant dans la presse quotidienne, rappelons que cela soit pour les hommes ou pour les femmes, la norme est d'être employé en tant que salarié régulier à temps plein. Les femmes concernées ne font donc pas partie de la catégorie des travailleurs irréguliers dont les salaires sont en moyenne bien plus faibles que celui des travailleurs réguliers. Dans la presse écrite, on n'assiste pas à une segmentation des femmes basée sur le statut d'emploi comme cela pourrait être le cas dans la presse française ou dans la presse magazine japonaise. Il faut donc chercher ailleurs les causes de cette différence constante de salaire dans la presse. Un premier élément de réponse réside dans la longueur des carrières.

Figure 18 : Longueur moyenne des carrières de reporters entre 1995 et 2014⁵⁶²

⁵⁶¹ D'après les données publiées dans l'enquête statistique annuelle sur la structure des salaires (賃金構造基本統計調査) publiée par le ministère de la Santé et du Travail. Les chiffres sont ceux obtenus dans la catégorie de métier « reporter » (*kisha*). Avant 1995, la publication du salaire pour les femmes n'est pas disponible.

⁵⁶² D'après les données publiées dans l'enquête statistique annuelle sur la structure des salaires (賃金構造基本統計調査) publiée par le ministère de la Santé et du Travail. Les chiffres sont ceux obtenus dans la catégorie de métier « reporter » (*kisha*). Comme pour les salaires, la durée des carrières pour les femmes n'est pas disponible pour la période précédant 1995.



Si la longueur moyenne des carrières en tant que reporter s'allonge également pour les femmes, elle continue d'être inférieure à celle des hommes. Les femmes quittant leur poste de reporter en cours de carrière ne bénéficient pas de l'augmentation des salaires. Dans la grande majorité des entreprises de presse, les salaires sont pour une part importante indexés sur l'ancienneté.

Un deuxième élément concerne plus particulièrement les parcours et les postes acquis en cours de carrière. Comme nous l'avons développé dans le chapitre précédent, le fait de travailler dans les services des rédactions aux horaires difficiles, tels que le service *politique* ou *société*, donne accès à des salaires plus élevés que ceux d'autres services. Ces différences se constatent lors de l'analyse des indemnités auxquelles ont droit les salariés occupant une fonction de reporter (*kisha teate* – 記者手当).

Ces indemnités sont censées compenser les horaires de travail long, indemnités allant de soi dans le travail au quotidien. Elles varient en fonction du service auquel un reporter est rattaché. Elles sont plus élevées dans les services les plus hauts de la hiérarchie professionnelle. Un document d'entreprise portant sur les indemnités de reporters du quotidien *Yomiuri Shimbun* au siège d'Osaka en 2012, nous donne quelques repères sur les différences entre services⁵⁶³. Pour les reporters travaillant au service *société* ou *économie* à Osaka, l'indemnité s'élevait à environ 200 000 yens par mois alors que pour les reporters travaillant au service *culture* ou *vie quotidienne*, elle s'élevait à 150 000 yens par mois, soit une différence de près de 50 000 yens

⁵⁶³ « Yomiuri Shimbun Ōsaka yūshū na hito hodo "ii jinsei okurenai" 読売新聞大阪 優秀な人ほど「いい人生を送れない」と思ってる会社 (Rédaction du Yomiuri Shimbun à Osaka, une entreprise où plus on est talentueux, plus la vie est difficile) », *mynewsjapan.com* <http://www.mynewsjapan.com/reports/1575>, 3 janvier 2012, (consultée le 30 juillet 2018).

(environ 400 euros). La hiérarchie professionnelle interne à la rédaction se répercute donc également sur les salaires. Les femmes étant plus nombreuses dans les moins reconnus, cet écart vient renforcer les différences de salaire moyen entre hommes et femmes.

C. Culture et norme organisationnelle

Nous avons constaté que, dans l'analyse du marché du travail interne, tout comme dans l'engagement au travail et la crise des vocations, la mobilité géographique constituait une norme importante de la carrière des reporters de presse. La place qu'elle tient dans le modèle de formation généraliste et la capacité à prouver les sacrifices que le reporter salarié est prêt à faire ont aussi des conséquences sur le processus de féminisation du journalisme de presse.

Les travaux en sociologie du genre appliqués aux organisations ont identifié le rôle négatif joué par les normes implicitement masculines qui structurent l'organisation des carrières. Nous les avons identifiées lors de notre analyse de l'engagement total au travail dans le chapitre précédent. Faire une bonne carrière dans la presse nécessite un investissement temporel conséquent, une disponibilité maximum en raison du caractère imprévisible de l'information. À cela s'ajoute l'obligation d'accepter une forte mobilité géographique tout au long de la carrière.

Dans son analyse des femmes aux postes de cadres à potentiel dans plusieurs grandes entreprises, Jacqueline Laufer relève des normes tout à fait proches⁵⁶⁴. Le choix qui s'impose est bien souvent celui d'une carrière calquée sur le modèle masculin, celui d'une conciliation entre vie professionnelle et vie privée ferme souvent le chemin des carrières les plus prestigieuses. Au même titre que les efforts demandés concernant l'engagement dans le travail au quotidien, la mobilité géographique exigée par l'organisation du marché interne et la couverture à une échelle nationale ou régionale viennent constituer une limite supplémentaire à l'accès aux femmes aux positions les plus importantes dans une rédaction.

L'arrivée d'une naissance en pleine carrière est un frein mentionné à plusieurs reprises par plusieurs enquêtées. La première partie de carrière en région ne laisse en général que peu d'occasions, et c'est plutôt une fois arrivée dans la rédaction de l'un des sièges d'une entreprise que ces événements de vie se produisent. Pour de nombreux reporters, les premières affectations à un service se font autour de l'âge de trente ans, cela peut également jouer sur des décisions

⁵⁶⁴ Laufer J., « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », art. cit.

qui concernent l'affectation. Si chaque entreprise a sa politique, on remarque quelques constantes comme l'envoi dans un service où les horaires de travail sont censés être moins contraignants. Une première affectation dans un service plus important comme le service *société* ou *nouvelles internationales* peut également être remis en cause. L'envoi à l'étranger en tant que correspondant nécessite généralement des candidates à ce genre de postes, qu'elles soient sans enfant, ou du moins, pas au moment du départ. Si les femmes reporters de la presse écrite sont moins soumises à la norme de l'arrêt de carrière au premier enfant en raison de leur statut d'employé régulier, l'expérience de la maternité continue d'avoir des effets sur les parcours à des degrés divers en fonction des cas. À plusieurs reprises, des femmes reporters ont abordé la manière dont la venue d'un enfant les a, par exemple, empêchées d'obtenir une affectation à un poste à l'étranger. La disponibilité horaire est un critère central dans une activité où on a vu que le niveau d'imprévisibilité des nouvelles était proportionnel au prestige accordé aux segments professionnels auxquels elles appartiennent.

Le cas de cette reporter de la presse nationale à qui a été imposé un retour alors qu'elle était à l'étranger, illustre la force de ce genre de contraintes. Au moment de l'entretien, Taguchi Ayako est éditrice en chef d'un magazine hebdomadaire publiant des traductions en anglais de certains articles publiés dans le quotidien pour lequel elle travaille. Elle nous explique comment s'est terminée son affectation en tant que correspondante en Amérique du Nord :

« Encore plus qu'ailleurs, un poste de correspondant à New York ou Washington demande que l'on soit en alerte 24 heures sur 24. Le décalage horaire entre la côte Est américaine et le Japon fait qu'entre la production de l'édition du matin et du soir, le travail est quasiment permanent. J'ai appris que j'étais tombée enceinte quelques mois après être arrivée à mon poste à New York. J'ai tenté de négocier un congé maternité court avec mon entreprise en argumentant que mon mari était prêt à s'occuper de notre enfant lorsque je serai au travail. Ça m'a été refusé et j'ai dû rentrer au Japon après à peine une année passée à ce poste. J'ai pris un congé maternité d'une année mais je n'ai pas pu réintégrer le même service par la suite. Ça m'a fermé la porte du travail sur le terrain également ».

- Entretien du 8 août 2013 -

Ce cas illustre de manière forte la logique qui s'impose aux femmes concernant les mobilités géographiques. Dans le cas de l'enquêtée, du point de vue de sa hiérarchie, l'arrivée future d'un enfant l'avait rendue inapte à occuper un poste de correspondant. L'unique solution est celle de carrières reproduisant le modèle d'engagement total des hommes ainsi que le sacrifice d'une partie de la vie privée, afin d'accéder à des opportunités équivalentes. La prise en compte de la

mobilité géographique oblige à la mise en place de calculs qui peuvent mal s'accorder avec les contraintes naturelles imposées par le corps. À ce titre, le passage entre la première partie de carrière en région et l'accession aux services des rédactions sont un enjeu aussi bien pour les reporters que pour leur hiérarchie.

« Au fur et à mesure que la féminisation se développe, les cas de naissances en région sont de plus en plus nombreux. Mais lorsqu'arrive la période des affectations à Tokyo ou Osaka, les services qui peuvent être intégrés par de jeunes mères ne sont pas si nombreux et commencent à être saturés. Les rotations dans l'entreprise sont aussi difficiles à gérer. Vous vous en doutez probablement, mais dans une carrière, on peut refuser d'être affectée à un poste pour des raisons personnelle ou familiale. En tout cas, on a le droit. Mais utiliser ce droit nécessite aussi de faire des sacrifices. On peut être vite mise de côté si on refuse trop de fois une mutation. Beaucoup de femmes souffrent de ça, car c'est quasiment impossible de répondre à toutes les attentes de l'entreprise concernant le travail, accepter les mutations, et s'occuper d'une famille en même temps. Il faut faire des choix ».
- Entretien du 7 décembre 2014 -

Le passage par ces segments professionnels exigeants sur le plan temporel, est une des contraintes inévitables pour accéder aux positions les plus élevées. On comprend donc comment la maternité contribue à la création de barrières encore difficiles à franchir malgré la généralisation des congés maternité, ou paternité depuis quelques années. Au final, le système d'organisation des carrières qui pousse les femmes vers certaines positions dans la division horizontale du travail, va déboucher sur le renforcement des barrières dans la division verticale, empêchant l'accès aux positions de pouvoir.

C'est davantage au moment de l'arrivée aux rédactions centrales situées dans les sièges des entreprises que les difficultés apparaissent, que lors de la première partie de carrière. Les carrières nécessitant des allers-retours entre les sièges et les bureaux régionaux génèrent aussi des contraintes pour les femmes reporters. En plus des difficultés liées à l'organisation du temps de travail, la mobilité géographique peut nécessiter des transferts scolaires délicats. Dans le cas des hommes, le problème est généralement réglé par l'acceptation d'une forme d'éloignement géographique imposé dont nous avons illustré quelques exemples dans le chapitre précédent. Pour les femmes, les difficultés à trouver un équilibre, renforcées par la norme qui tend à faire

de la mère la personne qui doit s'occuper des enfants, rend leur situation similaire à celle des femmes de gendarme en France où l'on constate une absence de réciprocité⁵⁶⁵.

III. Regards sur des expériences de carrière

Après la première partie de carrière, le caractère limité de l'accès aux services les plus prestigieux dans la hiérarchie professionnelle a pour conséquence de restreindre l'accès aux positions hiérarchiques importantes. Mais il nous faut décrire ce mécanisme plus finement. Cette troisième partie présente des expériences de femmes reporters arrivées à cette deuxième partie de la carrière. Elles ont principalement commencé leur carrière au début des années 1990. L'objectif est de comprendre comment le processus de féminisation des rédactions se heurte à la *logique organisationnelle* et aux normes qui l'accompagnent.

A. *Réussir en faisant comme les hommes*

Ayako Hashimoto a débuté sa carrière et était recrutée en 1995 dans un grand quotidien national, tout juste dix ans après l'établissement de la loi sur l'égalité des chances d'accès à l'emploi des femmes et des hommes. Au cours de sa carrière, elle a eu l'occasion de couvrir des lieux particulièrement importants tels que le *club de presse* de la préfecture de police d'Osaka (*Osaka fukei*) et le bureau du procureur judiciaire de Tokyo, en tant que capitaine d'équipe. Les opportunités de couvrir certains des lieux proches du pouvoir n'allaient pas encore de soi au tout début des années 2000. Lors de son affectation au bout de deux ans à un second bureau régional, elle prend conscience qu'on ne la fait pas participer au travail du bureau de la même manière que ses collègues masculins.

« Quand je suis arrivée au bureau de Nara, on m'a demandé de couvrir les affaires culturelles de la région. Il y a des lieux historiques importants là-bas, et ça faisait partie des missions de notre bureau de couvrir ce domaine. Au début, j'ai dit oui sans me poser de question sur le fait qu'on me demandait à moi plutôt qu'à mes collègues de faire ce travail. Au même moment, la disparation d'une collègienne est devenue une affaire importante, elle était couverte par l'ensemble des médias. Dans une grande ville comme Osaka, il y a tout le temps ce genre d'affaires. Mais à Nara, c'était assez exceptionnel. Le bureau a donc mis une dizaine de reporters sur le coup. En gros,

⁵⁶⁵ Marc Bergère, « Épouser un gendarme ou épouser la gendarmerie ? Les femmes de gendarmes entre contrôle matrimonial et contrôle social », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, 2004, n° 20, p. 123-134.

quasiment tout le monde à part moi, alors qu'il y avait des jeunes qui avaient moins d'expérience que moi. J'ai essayé de m'entretenir avec le desk de mon bureau pour qu'on me laisse participer. La réponse que j'ai eu à l'époque, c'était quelque chose du genre "Non, pour les femmes, il y a d'autres choses à couvrir". Je vous laisse imaginer ma colère. Mais c'était le contexte de l'époque. J'ai donc tout fait pour qu'on me laisse couvrir les affaires criminelles. J'ai systématiquement demandé à être envoyée au service société pour couvrir la préfecture de police de Tokyo. Finalement, grâce à un de mes supérieurs de l'époque, j'ai obtenu un premier essai. On m'a proposé de couvrir la préfecture de police d'Osaka. Presque aucune femme n'avait jamais couvert ce lieu avant moi ».

- Entretien du 3 octobre 2013 -

L'enquêtée fait d'abord référence à la manière dont, dans un premier temps, elle a été dirigée vers la couverture des affaires culturelles de la ville, en raison des stéréotypes portant sur la « sensibilité particulière » mentionnée plus haut et du fait qu'elle était la seule femme du bureau. On a pourtant vu l'importance donnée à la couverture des affaires criminelles en début de carrière, l'accès à des positions importantes était souvent lié à la capacité à couvrir des nouvelles physiquement éprouvantes permettant de tester la conformité à la norme d'endurance. Le cantonnement à certains types de couverture provoque la création de « profils » qui contribue par la suite à écarter les femmes qui souhaiteraient avoir accès à certaines positions. La situation vécue par cette reporter au début de sa carrière était sans doute assez courante à la fin des années 1990. Le refus de son supérieur de l'époque de la laisser participer à la couverture d'affaires pourtant centrales pour les jeunes reporters en début de carrière aurait pu devenir une barrière pour la suite. Si l'enquêtée a finalement réussi à obtenir une affectation à un poste reconnu, c'est grâce à l'aide d'un soutien interne à la rédaction qui a appuyé sa demande et jouer le rôle de mentor. Plus encore que pour les hommes, il est particulièrement important pour les femmes reporters de mobiliser des ressources particulières pour arriver à maintenir une dynamique de carrière durant la première partie de leur cheminement dans l'entreprise. Notre enquêtée a ainsi finalement pu avoir accès au poste souhaité en allant couvrir le *club* de la préfecture de police d'Osaka.

« J'étais évidemment heureuse que l'on me laisse une chance. Mais je n'avais pas tellement eu l'occasion de me faire de l'expérience dans ce domaine en région. C'était un pari risqué pour moi. Normalement, même si on peut couvrir la police, les femmes sont généralement chargées de couvrir la disparition des enfants, les difficultés avec la jeunesse. Moi, on m'a assigné à la section numéro 1 (ikka tantō), celle qui s'occupe des affaires de meurtre.

À Tokyo, ce sont des affaires plus en lien avec la corruption qui sont importantes, mais à Osaka, les affaires de meurtre, c'est ce qui est le plus renommé. Tous les chefs des services société passent par là. Aucune femme n'avait eu ce poste là avant. Les affaires de meurtre sont nombreuses à Osaka, et les couvrir, c'est un boulot franchement éprouvant ».

- Entretien du 3 octobre 2013 -

Le fait d'avoir eu accès à une position encore jamais occupée par une femme s'apparente apparemment à une tentative inédite pour l'entreprise. Nous sommes alors en 2001. L'enquêtée fait référence aux risques d'être la première à accéder à un tel poste. En effet, ceux-ci ne se limitent pas à sa propre situation et aux conséquences que pourraient avoir un échec sur sa carrière. Le risque plus général est la peur qu'il y a de se voir reprocher non pas une incapacité individuelle, mais une « incapacité » de principe qui viendrait s'opposer à l'ensemble des futures candidates.

Si on récapitule les éléments qui ont conduit cette reporter à accéder à un poste jusqu'alors réservé aux hommes, il aura été nécessaire qu'elle prenne conscience de sa mise à l'écart des affaires criminelles lorsqu'elle était en région. Puis, d'avoir des dispositions individuelles dont une ténacité particulière, d'avoir le courage de critiquer la cooptation des hommes sur l'accès à la couverture des nouvelles prestigieuses et enfin la présence d'un mentor sensible à ses efforts. Tous ces éléments ont finalement débouché à la configuration de son accession au rôle de pionnière. La présence de ce mentor, rencontré en première partie de carrière lorsque l'enquêtée était encore en région, est un élément clé. En effet, ce dernier, déjà en poste à Tokyo, a réussi à faire approuver la demande de madame Hashimoto d'être affectée au service société de la capitale. Il a fallu les ressources d'un allié puissant et connaissant son travail pour la faire accéder à une position prestigieuse au *club* de chargé de couvrir le procureur.

Toutefois, les choses ne se sont pas faites sans leur lot de sacrifices. La couverture de ce domaine par un reporter nécessite un investissement au travail dont la dureté physique correspond aux critères décrits dans notre précédent chapitre. L'exigence du travail a eu des conséquences difficiles pour la suite de la carrière de l'enquêtée.

« Une fois à ce poste, le rythme de travail a atteint un autre niveau. 24 heures sur 24, mes journées étaient composées de visites chez les responsables de la préfecture de police, le matin et le soir, à aller sur chaque scène de crime quand des occasions se présentaient. À ce genre de poste, impossible de prévoir ce qui va se passer dans la journée. J'ai plusieurs fois cru que ça

allait me tuer, mais lorsqu'on vous dit « On a besoin de toi ⁵⁶⁶ », on n'a pas tellement le choix. Puis, j'ai fini par tomber malade. Une maladie suffisamment importante pour que ça m'impose de m'arrêter et de subir une opération ».

- Entretien du 3 octobre 2013 -

Les allusions à des problèmes de santé liés au travail de cette reporter ont été ponctuellement rencontrées lors notre enquête. Nous en avons vu des exemples dans le chapitre précédant. Pour autant, il n'est pas anodin que la majorité des enquêtés ayant fait part de ce genre d'expériences soient des femmes. Ce constat s'explique sans doute par le poids des valeurs virilistes décrites dans le chapitre 5 qui poussent beaucoup d'homme à la retenue. Le fait de reconnaître ne pas avoir supporté des conditions pénibles s'oppose en effet à une des valeurs cardinales de l'engagement total demandé aux reporters. Dans le cas de madame Hashimoto, les conditions de travail de la couverture d'un lieu haut placé dans la hiérarchie professionnelle ont contribué à une hospitalisation forcée.

« Mon hospitalisation n'a pas été facile. J'y ai laissé mes chances d'avoir un jour des enfants. Mon supérieur est ensuite venu me voir à l'hôpital. Il m'a demandé de manière franche si je me sentais capable de continuer. J'ai un peu hésité. Quand on couvre une préfecture de police, l'entreprise nous octroie normalement un chauffeur. Je me suis dit que je pourrais tenir le coup grâce à ça et j'ai donc dit à mon supérieur « Je continue ». Les médicaments que je prenais à l'époque rendaient mes nuits impossibles. Mais il y avait aussi des bons côtés. Je ne pouvais pas faire les mêmes horaires, mais mes collègues et mes sources étaient au courant de mes difficultés et m'ont aidé. J'ai réussi à écrire quelques bons papiers sur l'affaire de la tuerie de l'école Ikeda⁵⁶⁷. À la suite de ça, on m'a proposé de venir travailler au siège de Tokyo. Il faut savoir que c'est dur d'être envoyé à Tokyo quand on a commencé sa carrière en tant que fait-diversier à Osaka. C'est un peu glaçant de dire ça comme ça ! Mais d'une certaine manière, mes articles sur cette affaire m'ont permis de me faire remarquer des gens en haut de la rédaction. J'ai pu évoluer grâce à ça. Et surtout, j'étais la première femme à avoir occupé un tel poste et ça s'est plutôt bien passé. Ça a montré à tout le monde que c'était possible.

- Entretien du 3 octobre 2013 -

⁵⁶⁶ L'expression utilisée en japonais est « yatte kure - やってくれ ! ».

⁵⁶⁷ L'affaire de l'école primaire Ikeda (附属池田小事件) est une tuerie ayant eu lieu dans une école primaire d'Osaka en 2001. Un homme de 37 ayant fait irruption dans l'école a tué huit écoliers et blessé plusieurs autres personnes.

La période difficile traversée par l'enquêtée illustre de façon claire la manière dont la question de l'engagement total joue un rôle dans les carrières. Cette preuve d'engagement va d'après elle avoir un effet positif sur la coopération de ses sources à son égard. Mais elle se sera aussi la preuve de ses capacités à se mettre au niveau auprès de ses supérieurs et de sa hiérarchie. Le fait de se distinguer dans le cadre d'une affaire criminelle particulièrement dure a assuré sa réussite en tant que pionnière dans l'accès à un poste symbole du journalisme fait-diversier. En faisant le choix de continuer à travailler malgré ses problèmes de santé, elle a ainsi prouvé sa capacité de résistance et sa persévérance au travail en se conformant au modèle de ses collègues masculins et a su prouver qu'elle pouvait faire « comme un homme ». La perte de sa capacité à avoir des enfants constitue en quelque sorte le sacrifice ultime, la preuve de son engagement total, et la rapprochera d'une logique de travail similaire à celle d'un homme pour la suite de sa carrière. La possibilité qui lui a ensuite été offerte de venir travailler au siège de Tokyo peut être considérée comme la récompense pour les différents sacrifices auxquels elle a consenti.

Paradoxalement, l'enquêtée s'est montrée ouvertement critique face à l'engagement total et aux sacrifices qui lui ont permis de se distinguer, tout en reconnaissant que c'était sur ce genre de critères que l'on continuait à juger de la qualité d'un bon reporter à l'époque.

B. Privilégier sa famille

Kanako Uehara a commencé sa carrière dans la presse régionale en 1991. Le quotidien pour lequel elle travaille est un quotidien régional de taille importante qui couvre une surface bien plus importante que la région de Nagoya dont il est issu. Il est aussi diffusé dans la région de Tokyo par l'intermédiaire d'une édition locale. Au moment de l'entretien en mars 2014, elle est chef d'un bureau local de la rédaction situé dans le nord-est de la capitale et dirige une équipe d'une dizaine de reporters, majoritairement des femmes. Elle dispose d'une visibilité importante à l'extérieur de sa rédaction en tant que reporter spécialisée sur les questions sociales et plus particulièrement sur l'éducation. Le quotidien pour lequel elle travaille a une ligne éditoriale accordant de l'importance à ce genre de thèmes par rapport aux nouvelles plus institutionnelles. C'est à la faveur d'un premier entretien avec son ancien chef de service que nous avons présenté un peu plus haut, que nous avons eu l'occasion de la rencontrer. Avoir commencé sa carrière au tout début des années 1990 dans la presse locale a été une expérience qui rend son profil différent du cas d'Ayako Hashimoto présentée précédemment.

« Autour de moi, courait l'idée qu'en devenant journaliste, cela condamnait à rester célibataire toute sa vie... Devenir présentatrice télé était quelque chose qui avait bien plus de succès... C'était vraiment du genre "Quoi ? Tu veux vraiment devenir journaliste ?". En fait, même au moment où j'ai passé l'examen d'entrée de l'entreprise, durant l'entretien on m'a posé comme question "Si votre mari vous demande de choisir entre lui et votre travail, que lui répondrez-vous ?". On m'a demandé cela lors de l'entretien final. À ce moment, je me suis dit "Ils ont osé !".

Vous vous attendiez à ce genre de question ?

Non, je ne m'y attendais pas vraiment, mais je me suis dit "Mais dans quel monde je m'apprête à entrer ?". En y repensant, la loi sur l'égalité des femmes et des hommes face à l'emploi n'était en vigueur que depuis quatre ans. En tout cas, j'ai répondu "Je ne me marierai pas avec ce genre de personnes"... En fin de compte, les choses se sont tout de même passées comme ça et je me suis mariée quelques années après (Rires) ».

- Entretien du 14 février 2014 -

L'enquêtée commence par évoquer l'image masculine forte qui collait à la profession au moment où elle a commencé sa carrière. Toutes les femmes reporters que nous avons rencontrées au cours de notre terrain ont fait référence à cette image de « métier d'homme », quelle que soit l'époque à laquelle elles ont commencé. Le thème du choix entre le mariage et la carrière est lui aussi typique de l'époque. La réponse à ce genre de questions déterminait encore si une embauche se ferait avec possibilité de carrière (*sōgōshoku*) ou avec l'accord implicite d'un départ en cas de mariage (*ippan shoku*)⁵⁶⁸.

« Pendant les trois premières années, je me suis occupée du supplément publié avec l'édition du dimanche. Il y avait une carte du Japon ou une carte du monde et il fallait présenter un thème particulier avec ces cartes. J'ai fait ça pendant trois ans. Après cela, j'ai été envoyée dans un bureau dans l'Ouest de Tokyo. Le bureau de Tachikawa exactement. J'y ai travaillé pendant deux ans. Ensuite, je suis revenue au département société et... pendant trois ans... je crois... Je me suis occupée de l'édition métropolitaine pendant trois ans. C'est à ce moment que j'ai eu mon premier enfant. J'ai eu le droit de prendre un congé maternité d'un an et lorsque je suis revenue, j'ai été réaffectée au même travail. À peine deux ans après, j'ai eu un nouvel enfant. J'ai à nouveau pris un congé maternité d'un an. Lorsque je suis revenue pour la deuxième fois, j'ai commencé à travailler pour le service vie quotidienne. J'y suis restée pendant un an. Mais en fait, j'ai toujours eu envie de revenir au service société. Comme mes enfants avaient atteint l'âge de se faire à manger et de s'occuper d'eux-mêmes, j'ai fait plusieurs demandes et

⁵⁶⁸ Rappelons que les embauches pour les postes de reporters ne se font que sur la première catégorie.

j'ai pu retourner dans ce service. J'ai travaillé pendant deux ans ici même, dans le bureau de shitamachi mais en tant que reporter. J'étais assise juste à côté. Et puis, du jour au lendemain, on m'a dit de m'asseoir ici (elle m'indique la place du chef de bureau) ».

- Entretien du 14 février 2014 -

Dans son cas, le parcours est marqué par une mobilité géographique assez limitée puisqu'elle a effectué la majorité de sa carrière dans les environs de Tokyo. Mariée à un fonctionnaire territorial, les expériences de la maternité l'ont conduite à prendre des congés longs à une époque où cela n'allait pas encore de soi.

« À l'époque, comment les gens de votre entreprise ont réagi à votre décision d'avoir un enfant ?

Eh bien... On ne peut pas dire qu'il y a eu une très bonne réception. Mon supérieur de l'époque m'a dit « Je suppose que je dois te féliciter pour cela... ». C'est pour ça que, de mon côté aussi, ma réaction a dû être un truc du genre « Je suis désolée ». Et... les autres journalistes qui travaillaient avec moi à l'époque... ah, il y en a un qui m'a quand même dit "Fais ton enfant en étant en bonne santé et en ne t'inquiétant de rien". Mais honnêtement j'avais l'impression de devoir m'excuser auprès de tout le monde. Mais malgré ça, il y avait une autre femme qui avait eu un enfant dans le journal avant moi. J'ai eu l'occasion de voir comment les choses s'étaient passées pour elle lorsqu'elle a réintégré la rédaction après un congé d'une année. En fait, à l'époque, il y avait assez peu de femmes journalistes qui étaient mariées. Un peu implicitement, les choses étaient du genre "Bon, la prochaine ça sera toi", chacune attendant son tour avant d'avoir un enfant. Si toutes les femmes étaient tombées enceintes en même temps, la situation n'aurait pas été gérable ».

- Entretien du 14 février 2014 -

La gêne explicitée par l'enquêtée à l'idée de venir perturber l'organisation du travail a pu être compensée par des précédents dans l'entreprise, ce qui est venu la conforter dans son choix. Mais pour l'enquêtée, l'expérience de la maternité s'est faite en réaction aux difficultés qu'elle connaissait à l'époque sur le marché du travail interne.

Dans votre cas, quelles ambitions aviez-vous lorsque vous avez commencé à travailler ?

Au tout début, mon supérieur dans le bureau auquel j'ai été affectée, était un journaliste spécialiste vraiment typique des investigations criminelles. Il m'a dit que si je voulais réussir, je devais absolument passer par la couverture de

la police départementale et la préfecture de police de Tokyo. Il m'a clairement dit que je ne serais jamais considérée comme une vraie reporter si je ne passais pas par là. Et c'est quelque chose que l'on m'a répété sans arrêt pendant trois ans. À l'époque, j'ingurgitais tout ce qu'on me disait sans vraiment y réfléchir, je me disais "C'est donc ça le secret pour réussir... ". Donc bien sûr, j'ai eu envie de faire ça. Mais la concurrence était rude. Mes chances étaient d'autant plus réduites que je n'ai jamais travaillé en club de presse [...]. Comme mes espérances envers l'organisation se sont dissipées, j'ai décidé d'avoir des enfants (Rires). Hum... En fait, je m'étais fixée certains objectifs de travail avant d'avoir des enfants. Mais... j'ai été découragée. Et c'était juste avant la trentaine. Je pense que c'est une différence importante entre les femmes et les hommes. L'âge... c'est une limite naturelle n'est-ce-pas ?

- Entretien du 14 février 2014 -

On distingue ici le rôle joué par le passage à certains postes clés, en l'occurrence, la couverture du club de la préfecture de police de Tokyo, dans l'objectif de faire une carrière ascendante classique. L'impossibilité pour l'enquêtée d'avoir accès à ce poste au milieu des années 1990 constituait une barrière infranchissable à l'époque. Ce sentiment de blocage est venu renforcer son désir d'avoir un enfant, comme un choix de carrière parallèle qui aurait matérialisé les limites de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Néanmoins, ce choix n'ira pas jusqu'à déboucher sur une sortie de carrière.

« Après mon deuxième enfant, il a fallu que je travaille un moment pour le service vie quotidienne. Je n'avais pas fait de demande pour travailler là-bas mais c'était courant car l'entreprise préfère nous faire travailler dans un service où les horaires sont moins contraignants. "Au service société, on n'a pas besoin de mamans"⁵⁶⁹... Je ne pouvais pas refuser. Durant ma période de congé, j'ai eu à nouveau beaucoup d'idées de thèmes sur lesquels je pourrais écrire quelque chose. Je suis revenue avec l'envie de publier des papiers sur des questions bien plus précises. En fait lorsqu'on est sur le terrain, c'est plus facile de s'en rendre compte mais, il est évident que lorsque quelque chose survient, il est bien plus facile d'envoyer un reporter qui n'est pas contraint par sa situation familiale, a fortiori si le nombre de personnes disponibles est limité. Je comprends que certains desks se disent qu'il vaut mieux avoir des hommes à disposition dans ces cas-là. Mais, si on regarde bien, au niveau de la motivation, la conscience vis-à-vis des problèmes, la force d'agir... je veux dire, la force individuelle d'agir ... je pense que les femmes arrivent à mieux cumuler l'ensemble de ces points... Enfin... ce n'est pas tellement une histoire de genre... le fait même d'avoir fait l'expérience

⁵⁶⁹ L'enquêtée le dit sur un ton qui laisse comprendre qu'il s'agit du discours de ses supérieurs de l'époque.

de beaucoup d'épreuves difficiles, le sentiment de se dire "Il faut que je fasse quelque chose", je pense que cela influe beaucoup sur la façon de travailler ».
- Entretien du 14 février 2014 -

L'envoi au service *vie quotidienne*, un service aux horaires de travail plus accommodants mais pouvant se transformer en « emploi cul-de-sac », a constitué, de fait, une fermeture à l'accès aux postes les plus prestigieux, comme par exemple le *club de presse* de la police de Tokyo. Par conséquent, Madame Uehara a fait le choix de privilégier des investigations en partant de ses propres expériences de la maternité et des épreuves qui y sont liées.

C. Mettre en avant ses spécificités

De la même manière que Jacqueline Laufer a pu l'observer pour les femmes travaillant dans la publicité, dans les grands magasins où dans le monde de la mode, la mise en avant de la singularité féminine peut être une stratégie de carrière⁵⁷⁰. Au Japon, cela a déjà été constaté dans le cas d'une recherche portant sur des femmes dans l'industrie télévisuelle⁵⁷¹. Notre enquête permet de l'observer également dans le cas de la presse écrite. Ce choix est devenu un moyen de se créer une carrière parallèle en contournant la barrière du plafond de verre imposée par la maternité, mais qui a permis à certaines d'accumuler suffisamment de succès pour obtenir une position de chef de bureau local⁵⁷².

Le cas de Toda Namie illustre ce genre de parcours. Madame Toda est née en 1975 et a commencé sa carrière en 1998. Après un premier passage de six ans en région, dans le centre du Japon, elle intègre d'abord le service *société* du siège de Tokyo de son journal en 2004. Elle devient ensuite *desk* dans un bureau proche de Tokyo avant de redevenir reporter au service *vie quotidienne* en 2010.

« Mon arrivée dans le service vie quotidienne s'est faite juste après la naissance de mon premier enfant. Mon arrêt de travail d'une année a été l'occasion pour moi de mieux comprendre les nombreux problèmes que

⁵⁷⁰ Jacqueline Laufer, *La féminité neutralisée ? : les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion, 1982

⁵⁷¹ Kunihiro Yōko (国広陽子), « shigoto to seikatsu no nishatakuitsu wo koete – hōdō naiyō ni seikatsu keiken wo han.ei saseru josei 仕事と生活の二者択一を超えて - 報道内容に生活経験を反映させる女性 (Dépasser l'obligation de choisir entre travail et vie privée – des femmes qui font ressortir leurs expériences de vie dans l'information) », dans Hayashi K. et Tanioka R. (eds.), *Terebi hōdōshoku no waku raifu baransu* テレビ報道職のワーク・ライフ・バランス (Articulation vie professionnelle/vie privée dans les métiers de l'information télévisuelle), Tokyo, Ōtsuki shoten, 2013, p. 133-145.

⁵⁷² Au moment de la rédaction de ce chapitre, madame Hashimoto est devenue éditrice-adjointe au service *société* du siège Tokyoïte de son entreprise.

connaît la société japonaise concernant la natalité. Officiellement, je n'avais pas le droit de travailler pendant mon congé. Mais au cours de cette période, je me suis efforcée de prendre des notes sur mes expériences, de discuter avec les futures mères qui étaient dans la même situation que moi et j'ai même fait quelques entretiens. On était toutes confrontées à la même chose. Se déplacer dans la ville, trouver une crèche, le retour dans l'entreprise. J'ai donc mis à profit mes expériences personnelles et j'ai beaucoup écrit sur ce thème par la suite. Ça a été apprécié par mes supérieurs et ça fait maintenant près de quatre ans que je continue d'écrire sur cette thématique. C'est assez rare d'obtenir l'occasion de travailler aussi longtemps sur le même thème.

- Entretien du 27 août 2014 -

Les liens entre la thématique de certaines rubriques du journal et les expériences de vie des reporters peuvent donner lieu à une forme de porosité entre vie professionnelle et vie privée. Le cas échéant, ils peuvent être utilisés dans le cadre d'une carrière. Pour l'enquêtée, l'expérience de l'affectation à un service particulier en raison de sa maternité lui a permis de se doter d'un domaine d'expertise propre lui donnant ainsi l'occasion de se distinguer. La recherche d'un domaine de spécialisation est une solution possible lorsque la voie vers une carrière menant à des postes hiérarchiquement plus élevés se révèle complexe. On est donc ici en présence d'un cas où les barrières institutionnelles qui ont longtemps touché les carrières des femmes reporters ont été contournées par une spécialisation dans un des domaines généralement considérés comme plus féminin.

Naturellement, tous les reporters ne sont pas en mesure de tourner à leur avantage des expériences personnelles, ils n'évoluent pas forcément vers ces domaines pour en faire leur champ d'expertise. Le système de rotation du personnel ne permet pas de savoir combien de temps la direction lui laissera disposer d'un tel poste. L'importance accordée à la mobilité géographique contribue également à mettre régulièrement les femmes en situation de difficulté. À la fin de l'entretien, madame Toda fait référence à cette question en nous indiquant que ses chances d'obtenir un poste de *desk* lors de sa prochaine affectation sont élevées.

D. La diversité des stratégies de soutien aux carrières

1. Le soutien familial

Dans son analyse sur la carrière des cadres dans les grandes entreprises, Sophie Pochic rappelle l'importance de la configuration familiale dans la carrière des femmes⁵⁷³. Parmi les femmes rencontrées au cours de l'enquête, celles qui travaillaient en élevant leurs enfants, ont fréquemment mentionné le rôle joué par la famille dans l'organisation de leur quotidien. Mis à part le cas d'une reporter travaillant dans la presse nationale et dont le mari, ancien journaliste lui-même, a décidé de devenir père au foyer, le cas le plus courant est celui du couple où les deux membres occupent une activité salariée. Yukari Sakamoto est mariée à un reporter travaillant pour une chaîne de télévision. Au moment de l'entretien en décembre 2014, cela fait tout juste dix ans qu'elle a commencé sa carrière dans une agence de presse nationale. Elle est reporter pour le service *science et technologie* de l'agence. Après la naissance d'un premier enfant en 2012, la question de l'organisation de l'emploi du temps d'une famille dont les deux membres du couple sont reporters, s'est posée :

« Mon mari et moi nous sommes rencontrés alors que l'on couvrait tous les deux la préfecture de police d'un département à Saitama. On a attendu que je sois envoyée au siège de l'agence à Tokyo pour avoir notre premier enfant. Je savais que j'allais y être envoyée à un moment ou un autre. L'élément important, c'est que je suis originaire de Tokyo et que mes parents habitent encore là-bas. En fait, ils habitent l'immeuble d'à côté (l'entretien se déroule au domicile de l'enquêtée). On a emménagé ici pour que ma mère puisse venir facilement garder nos enfants lorsque le boulot exige que l'on soit sur le terrain. Mon mari couvre toujours la police et ne passe que peu de temps à la maison. Mon travail me donne un peu plus de temps que lui, mais j'ai quand même des obligations à la rédaction. Le fait d'habiter à côté de chez mes parents était la seule solution pour que l'on puisse continuer à travailler tous les deux.

- Entretien du 7 décembre 2014 –

La solution qui consiste à solliciter les grands-parents pour qu'ils s'occupent des enfants lorsque les parents sont absents est une pratique particulièrement répandue au Japon⁵⁷⁴. Le recours à une nounou ou à des baby-sitters, sans être une pratique totalement absente, ne constitue pas encore une alternative réellement admise dans la société japonaise. Cette particularité s'explique notamment par la présence encore très forte de l'idéal de la femme au

⁵⁷³ Sophie Pochic, « Faire carrière : l'apport d'une approche en terme de genre », *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*, 2005, n° 91, p. 75-93.

⁵⁷⁴ Sawako Suzuki, « The effects of marital support, social network support, and parenting stress on parenting: self-efficacy among mothers of young children in Japan », *Journal of Early Childhood Research*, 1 février 2010, vol. 8, n° 1, p. 40-66.

foyer consacrant tout son temps et son énergie à la protection des enfants et à leur éducation⁵⁷⁵. Madame Sakamoto a recours à un aménagement de ses horaires de travail qui lui permet d'ordinaire de rentrer plutôt afin de s'occuper de ses deux enfants. Cependant, les aménagements d'horaires ne suffisent pas toujours à lui permettre de rentrer aux horaires prévus.

« Si je vous décris une journée type, je me lève à 6 heures et demi et mon mari doit quitter la maison à 7 heure et demi. À 8 heures 20, je dois amener ma fille à la crèche pour être au travail à 9 heures. Mes journées de travail s'étalent généralement de 9 à 17 heures. Si je n'ai rien de particulier, je pars donc à 17 heures 30 pour être à la crèche à 6 heures, préparer le repas, faire prendre le bain et coucher mes enfants vers 9 heures. Ça me permet de continuer à travailler un peu après si j'en ai besoin. Mais tout ça, c'est juste si tout va bien. Comme vous vous en doutez, les journées ne se passent pas toujours aussi bien. Je m'occupe de couvrir l'industrie du nucléaire, et avec le dossier du Rapport Yoshida⁵⁷⁶ depuis quelques semaines, je suis débordée. Il suffit qu'une annonce officielle ait lieu en début ou en fin de journée pour que mon emploi du temps soit complètement chamboulé. La seule solution, c'est de pouvoir compter sur ma mère durant ce genre de période ».
- Entretien du 7 décembre 2014 -

Dans le cas présent, il a suffi à la famille d'emménager près du lieu d'habitation des parents pour résoudre en partie le problème. Mais le recours à des stratégies similaires peut donner lieu à un déménagement, non pas des parents, mais des grands-parents, afin de se rapprocher du lieu de vie de leurs enfants, et ainsi être en mesure de prendre soin de leurs petits-enfants quand c'est nécessaire. De la capacité ou non de mettre en place ce genre d'arrangements peut dépendre le maintien au travail de l'un des membres du couple, et plus spécifiquement, de la femme reporter. L'utilisation des membres de la famille disposant de plus de temps permettra de contourner les contraintes temporelles imposées par l'organisation du travail particulier de la production d'information.

2. Les mariages intra-professionnels

⁵⁷⁵ Aya Ezawa, « Motherhood and Class: Gender, class and reproductive practices among Japanese Single mothers » dans David H. Slater et Hiroshi Ishida (eds.), *Social class in contemporary Japan: structures, sorting and strategies*, s.l., Routledge, 2010, p. 197-220.

⁵⁷⁶ Le rapport Yoshida est un scandale mettant en cause le quotidien *Asahi Shimbun* et la publication par ce quotidien de déclarations erronées imputées à l'ancien directeur de la centrale de *Fukushima Daiichi* où s'est déroulé l'accident nucléaire de mars 2011.

Lors des entretiens avec des femmes reporters, nous avons remarqué que pour celles qui étaient mariées, que le conjoint travaillait lui-même souvent dans le monde de l'information. Dans leur enquête qui s'attache plus spécifiquement aux carrières de trente reporters travaillant à la télévision (15 hommes et 15 femmes de plus de 30 ans), Hayashi et Tanioka font le constat suivant : parmi les hommes interrogés, 80% d'entre eux étaient mariés à une femme au foyer ; pour les femmes, 70% d'entre elles étaient mariées à des hommes travaillant dans l'industrie des médias⁵⁷⁷. Parmi les trente femmes avec lesquelles nous avons réalisé des entretiens, douze étaient également mariées à un homme travaillant soit dans la presse écrite, soit dans la télévision. Les mariages dans la même entreprise étaient également courants. Si on ne trouve pas de données statistiques fiables sur ce thème, les constats sur le terrain méritent que l'on s'y intéresse.

En raison de l'image d'un métier extrêmement prenant, la question du mariage est un thème dont on a vu dans le chapitre sur l'engagement au travail demandé au salarié qu'il pouvait s'agir d'un point sensible de la vie privée des reporters. La situation est *a fortiori* plus difficile dans le cas des femmes reporters.

« J'étais en couple avec un camarade de l'université lorsque je suis entrée dans l'entreprise. Mais travailler en tant que reporter, ça n'est franchement pas l'idéal. "Pourquoi faut-il que tu ailles chez tes sources la nuit ? Pourquoi est-ce que tu ne rentres pas ?". Il faut aller boire des verres tard le soir, on fabrique le journal la nuit, on a une vie qui est décalée par rapport à celle des autres personnes. C'est difficile de faire accepter ça à son partenaire lorsqu'on est en couple. On ne peut pas rentrer à 20 heures et se mettre tranquillement devant la télé. L'autre se demande toujours où vous êtes. Si on veut tirer avantage de tout ce qu'il y a de passionnant à travailler en tant que reporter, on ne peut pas mener la même vie que tout le monde. Et encore, si on vit dans la même ville, ça va. Mais si on est envoyé dans un bureau à l'autre bout du pays, alors là ça devient impossible. Pour les hommes, imposer une vie comme ça à sa femme, ça semble poser moins de problèmes. Mais quand on est une femme, les hommes ne sont pas intéressés par l'idée de vivre avec une femme travaillant de cette manière ».

- Entretien du 3 octobre 2013, reporter travaillant dans un quotidien national depuis 1995 et mariée avec un reporter travaillant dans le même journal -

Faire accepter l'engagement total au travail qui va de pair avec le métier de reporter est un enjeu d'autant plus dur pour les femmes dans un pays où le modèle de la femme au foyer

⁵⁷⁷ Hayashi K. et Tanioka R.(eds.), *Terebi hōdōshoku no wāku raifu baransu : 13 kyoku danjo 30nin no kikitōri chōsa kara*, op. cit. p. 31-32.

n'occupant qu'un emploi à temps partiel, est encore un schéma tout à fait courant. Cette situation particulière vient renforcer la tendance des femmes reporters à se marier avec des personnes plus à même de faire preuve de compréhension face à des conditions quotidiennes de travail qui ne sont pas celles d'un simple travail de bureau.

« Vous savez, quand on passe beaucoup de temps ensemble, qu'on a à couvrir des affaires pas toujours très drôles, ça crée des liens. On discute, on échange, on se soutient, et parfois, on se marie. Ça arrive souvent pendant les premières années en région. Moi je me suis mariée à Tokyo, avec un reporter qui travaille ici aussi. En fait, tous les deux on avait déjà « un point en moins »⁵⁷⁸... comment dire, une faute⁵⁷⁹... on était tous les deux divorcés. J'ai été mariée à un professeur de physique, mais ça n'a pas bien marché. Il ne comprenait pas qu'on puisse avoir un tel rythme de vie. Je ne le blâme pas pour ça ».

- Entretien du 16 octobre 2014 avec une reporter travaillant dans la presse nationale depuis 1982 -

Si on ajoute aux probabilités de rencontres élevées propres aux activités du journalisme, et où la dimension relationnelle est forte, le travail en organisation est également propice aux rencontres de partenaires exerçant le même métier.

« L'avantage d'être mariée à un reporter, c'est qu'il est à même de comprendre les particularités de mon travail. Il comprend que je puisse être sollicitée même au milieu de la nuit, pourquoi c'est si prenant. D'un autre côté, je comprends aussi ça situation. Ça permet de mieux gérer le quotidien. Par contre, il y a un gros inconvénient. C'est qu'on peut tous les deux être envoyés quelque part dans le pays à n'importe quel moment. Il faut toujours avoir ça en tête, surtout à partir du moment où on a des enfants. Ce qui peut arriver aussi... ça n'est pas mon cas car mon mari travaille dans le même journal, mais lorsque deux reporters travaillent tous les deux dans un journal pour des services où il est important de décrocher des scoops, il peut y avoir une certaine rivalité, ou l'obligation de garder des secrets. Comme pour deux personnes travaillant au service politique de journaux différents. Je connais des gens qui se sont retrouvés dans cette situation ».

- Entretien du 27 août 2014 -

⁵⁷⁸ L'expression japonaise utilisée est *batsuichi* - バツイチ.

⁵⁷⁹ Durant l'entretien, l'enquêtée utilise le mot « faute » car elle a appris cette langue lorsqu'elle était étudiante.

Les mariages entre reporters présentent des avantages et des inconvénients. Du point de vue des femmes que nous avons rencontrées et qui se trouvaient dans ce cas, la position plus compréhensive du mari vis à vis d'un style de travail particulier était souvent citée comme un atout. La question de la mobilité géographique qui peut s'imposer aux deux membres du couple, ne se limite pas à la presse et n'est pas la même en fonction de la couverture régionale ou nationale des journaux. Néanmoins, étonnamment, le thème du secret professionnel est apparu à plusieurs reprises comme une contrainte pour les reporters. Dans d'autres mondes professionnels également, le fait que les deux membres d'un couple appartiennent à la même profession peut conduire à une mutualisation du capital social, des expériences partagées, des connaissances sur les sources d'emploi ou de budget. Dans le cas des médias, il peut s'agir de l'échange de réseaux de sources ou d'opportunités de reportages. Nous avons également rencontré des couples de reporters pour qui les échanges d'informations ou de sources potentielles étaient couramment pratiqués. Mais dans le cas où les reporters travaillaient tous les deux sur le même genre de domaines, notamment la couverture des affaires criminelles, le fait de travailler pour une entreprise concurrente pouvait être vu comme un point sensible.

« En 2006, donc après ma 4^{ème} année de carrière, je me suis marié. Je me suis marié avec une femme travaillant pour l'agence de presse où j'ai été embauché. Et... en faisant mes investigations sur différentes affaires criminelles, j'ai eu l'occasion d'écrire pas mal d'articles. Aujourd'hui aussi je continue de faire ce travail... Comme ma femme travaillait dans une autre entreprise, s'est posé le problème de la gestion des informations accumulées au travail. J'ai pensé que la situation n'était pas très saine.

Le fait qu'il puisse y avoir un problème en ce qui concerne les informations que vous aviez tous les deux, c'est quelque chose qui vous est venu à l'esprit tout seul où vous a-t-on fait des remarques dans votre rédaction ?

Non, j'ai commencé à penser ça moi-même. Il y a beaucoup de personnes qui se marient en appartenant à l'industrie des médias. Il y a des gens à qui cela ne pose aucun problème, mais pour moi, ça me dérangeait. Il ne se serait peut-être jamais rien passé mais, si une information importante avait fini par filtrer dans l'agence de presse où travaillait ma femme, je n'aurais pas voulu qu'elle soit accusée de quoi que ce soit. C'est un exemple mais... En pensant à ce genre de choses, j'ai donc pensé que ce n'était pas une bonne chose de travailler comme ça pour une entreprise différente. »

- Entretien du 16 avril 2014 avec un reporter de 35 ans travaillant pour une agence de presse -

La situation de l'enquête illustre parfaitement la situation observée précédemment. À l'époque où il rencontre sa femme, Matsuyama Yoshiaki est reporter pour un grand quotidien

national dont le siège est basé à Osaka. Il est chargé de couvrir la police locale alors que sa femme couvre le même lieu pour une grande agence de presse. Au moment de l'entretien, monsieur Matsuyama a finalement changé d'entreprise et travaille pour la même agence de presse que sa femme. La situation qu'il nous décrit concerne la période qui précède son changement d'emploi. Pour lui, la question de la gestion des informations était un danger potentiel pouvant déboucher sur une situation problématique, aussi bien pour lui que pour sa femme. Bien qu'il n'ait pas connu de véritables problèmes en lien avec la question de l'information, cette situation a contribué à renforcer un projet de mobilité vers l'entreprise pour laquelle travaillait déjà sa femme. En effet, c'est elle qui l'a mis en contact avec les personnes chargées du recrutement, et qui l'ont finalement embauché dans sa nouvelle rédaction.

On a donc vu le rôle que peuvent jouer les mariages intra-professionnels et intra-entreprises dans la carrière des femmes reporters. Sans aller jusqu'à parler de stratégies conscientes, la possibilité de faire accepter l'engagement total au travail souvent nécessaire à cette activité, permet de comprendre la récurrence de ce phénomène observé au cours de notre terrain. En outre, on a vu dans le chapitre précédent que le problème d'acceptation des normes de travail par la famille était également un enjeu pour certains hommes travaillant en tant que reporters.

Conclusion du chapitre

Dans ce chapitre, nous avons tout d'abord décrit le processus de féminisation des rédactions d'un point de vue quantitatif. Même si elles ne représentent que 20% des effectifs des reporters en 2017, les candidates à une carrière dans la presse sont actuellement plus nombreuses que les hommes et représentent près de 40% des nouvelles embauches. Si ce constat est révélateur d'une transformation plus large du marché du travail, nous avons montré que la première partie du processus de féminisation est amorcée par des objectifs commerciaux et éditoriaux, avant d'être renforcés par l'adoption de politiques publiques à destination des femmes dans les années 1980.

Dans un deuxième temps, nous nous sommes focalisés sur l'identification du plafond de verre. Alors que tous les reporters, femmes et hommes, commencent leur carrière de la même façon, une segmentation horizontale puis verticale des tâches subsiste. Elle est encore très prégnante dans les rédactions aux stades ultérieurs de carrière, comme l'atteste le très faible pourcentage de femmes intégrant des postes à responsabilité dans le domaine éditorial. Les services les plus féminisés sont ceux dans lesquels sont produites les nouvelles nécessitant l'investissement temporel le moins élevé. En conséquence, il est plus difficile d'atteindre les

positions managériales dans les rédactions, positions plus faciles d'accès pour les reporters issus de services plus prestigieux. On peut y reconnaître les effets conjugués des difficultés causées par l'engagement total au travail et par la cooptation toujours présente. En conséquence, les hommes sélectionnent leurs collaborateurs en appliquant les critères à partir desquels ils ont été sélectionnés⁵⁸⁰.

Dans un dernier temps, nous avons mis en avant la manière dont certaines femmes reporters mettent en place des stratégies de carrière leur permettant de dépasser les normes basées sur le travail masculin. Pour les pionnières, la réussite passait encore par une acceptation des normes de travail masculin et l'engagement total décrits précédemment. Certaines vont ainsi faire le choix de se spécialiser dans des domaines proches de leurs expériences personnelles. Le fait de se marier avec une personne appartenant au même monde professionnel peut également être un moyen de surmonter les difficultés spécifiques de ce métier.

La tendance à la féminisation continue, les entreprises incorporant toujours plus de femmes au cours des embauches des nouveaux diplômés. Ses conséquences sur la *logique organisationnelle* sont de plusieurs ordres. La féminisation nécessite de tenir compte de manière plus forte des contraintes personnelles dans les affectations aux postes. Si certaines femmes reporters continuent à consentir aux sacrifices nécessaires en se rapprochant de la logique masculine de travail, toutes ne les acceptent pas pour autant. L'importance accordée à cette question est attestée par certaines des démarches d'amélioration du bien-être au travail que nous avons présentées à la fin du chapitre précédent. Dans une certaine mesure, ces constats viennent étayer l'hypothèse que la féminisation croissante du journalisme de presse au Japon peut déboucher sur une transformation de l'ethos professionnel, selon un processus similaire à celui décrit par Nathalie Lapeyre dans ses travaux sur les professions libérales⁵⁸¹. C'est ainsi que la féminisation contribuerait à un effritement de la logique organisationnelle dont l'ethos est un élément clé.

⁵⁸⁰ Nicky Le Feuvre, « Les carrières universitaires à l'épreuve du genre : éléments de conclusion », chap. cit.

⁵⁸¹ Nathalie Lapeyre, « De l'inflexion des normes temporelles à la redéfinition de "l'ethos professionnel". L'exemple des femmes dans les professions libérales en France. » dans *Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe*, s.l., Editions de l'ENSP, 2008, p. 215-228.

Chapitre 7 : De l'anonymat à la signature, les conséquences de la visibilité des reporters

Introduction

Alors que la presse écrite japonaise est encore fortement marquée par l'anonymat des reporters dans les pages des journaux, l'introduction de la signature systématique des articles dans certaines rédactions a des conséquences sur la *logique organisationnelle*. C'est ce que ce chapitre se propose d'étudier⁵⁸².

Comprendre les raisons qui ont poussé à l'introduction de la signature demande une mise en contexte de la situation de la presse dans les années 1990 et au début des années 2000. À cette époque, les critiques faites à l'anonymat ainsi que les inquiétudes concernant le déclin des tirages obligent les entreprises de presse à réagir. Donner un « visage au journal » devient alors une solution. La signature individuelle prend une tournure particulière dans le contexte japonais, en raison notamment de la présence de plusieurs des institutions qui structurent la *logique organisationnelle* : les carrières internes, les contraintes de travail propres aux *clubs de presse* ou la logique collective du journalisme fait-diversier. La signature s'accompagne de nouveautés telles qu'une plus grande reconnaissance du travail individuel et le développement d'une visibilité contribuant à l'émergence d'un capital réputationnel pour les reporters salariés à l'instar de ce que Pierre-Michel Menger observe dans les mondes de l'art⁵⁸³. Ces nouveautés vont ainsi provoquer des frictions avec la *logique organisationnelle* et contribuer à l'émergence d'une autre logique qu'il nous reste à définir.

Nous commencerons par décrire les raisons ayant conduit certains journaux à généraliser la signature individuelle des articles. Dans un deuxième temps, en partant des critiques qui persistent vis à vis de cette pratique, nous montrerons les frictions qui subsistent avec la *logique organisationnelle*. Nous étudierons ensuite ses conséquences sur le travail et les carrières, que l'on s'intéresse à celles qui se font dans l'entreprise ou à des exemples de mobilité inter-entreprises.

⁵⁸² Les résultats présentés dans ce chapitre ont fait l'objet d'une publication sous la forme d'un article publié dans la revue *Terrains & Travaux* en 2017 (César Castellvi, « Signer pour survivre ? La signature du journaliste au cœur des transformations de la presse japonaise », *Terrains & travaux*, 2017, n° 30, p. 55-77.

⁵⁸³ P.-M. Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur*, op. cit.

I. La signature comme réponse à une double difficulté

Nous commencerons par analyser le contexte dans lequel certaines rédactions ont fait le choix d’appliquer de manière plus systématique la signature des reporters dans leurs pages. Nous verrons que cette nouvelle pratique s’explique par trois facteurs. Le premier est un climat de critiques portant sur la couverture d’affaires au cours desquelles les médias ont été critiqués notamment pour leur recours à l’anonymat des reporters. Le deuxième est l’adoption de politiques éditoriales mettant plus en avant les reporters salariés afin de fidéliser de nouveaux lecteurs. Le troisième est la demande interne aux rédactions pour un élargissement de la signature comme moyen de reconnaissance.

Du milieu des années 1990 au milieu des années 2000, certains journaux font peu à peu le choix de remplacer l’anonymat de principe des articles par un « anonymat d’exception ». Commenant avec la presse régionale avant de gagner les grands quotidiens de la capitale, la signature du journaliste auteur s’installe comme une pratique de plus en plus courante. L’introduction de la signature s’explique par une série de décisions relevant avant tout de la direction des entreprises de presse plus que des reporters eux-mêmes. Afin d’expliquer l’origine organisationnelle de l’introduction de la signature dans les pages des journaux nippons, on se concentrera sur plusieurs types d’événements. D’une part, venant de l’extérieur, le développement d’un mouvement de remise en cause de la déontologie professionnelle des journalistes suite à des couvertures médiatiques controversées. Nous montrerons en quoi ces critiques se fondent plus particulièrement sur le caractère « industriel » de l’activité. Nous verrons ainsi que l’introduction de la signature est liée à une demande de plus de déontologie de la part des reporters.

D’autre part, l’arrivée d’un certain nombre de changements internes aux organisations de presse est aussi à prendre en compte. Ces changements se caractérisent par l’entrée de l’industrie dans une période d’incertitude à partir de la fin des années 1990 et le lancement dans certaines rédactions de politiques de « starification » des journalistes salariés comme une réponse aux inquiétudes grandissantes. Enfin, on reviendra sur les revendications internes aux entreprises de presse en portant notre regard sur certains conflits autour de la question de la reconnaissance du travail des journalistes.

Malgré l'importance et le prestige qui lui sont généralement conférés dans les professions de l'écrit⁵⁸⁴ en tant que symbole de la « fonction-auteur » de Foucault⁵⁸⁵, la signature du reporter n'est pas un objet à prendre comme allant de soi. Zvi Reich s'est intéressé à cette pratique en analysant son introduction dans certains grands quotidiens américains, britanniques⁵⁸⁶ et français⁵⁸⁷. Dans le cas des journaux anglo-saxons, il montre notamment que la pratique de la signature est un objet relativement récent. Alors que les articles étaient majoritairement anonymes tout au long du XIX^e siècle, la signature s'est imposée peu à peu tout au long du XX^e siècle. Reich prend notamment les exemples emblématiques du *New York Times* et du *Times* de Londres pour illustrer son propos. Pour le *New York Times*, on ne trouve quasiment aucun article signé en 1920 alors qu'ils le sont presque en totalité au milieu des années 2000. Le décollage s'opère principalement entre les années 1930 et 1980⁵⁸⁸. Pour le *Times* de Londres, la transition a lieu sur une période de temps un peu plus rapide. Si on regarde uniquement les signatures personnelles, on passe d'à peine 1% d'articles signés en 1950 à plus de 80% en 2000⁵⁸⁹.

Reich relève l'importance des revendications des reporters comme des éditeurs pour comprendre l'introduction de cette pratique. Pour être effective, il a souvent fallu qu'intervienne un changement dans la hiérarchie des rédactions, chaque quotidien ayant sa propre histoire à ce sujet. Enfin, il distingue un processus en quatre étapes menant à l'adoption de la signature systématique des articles. Dans un premier temps, les quotidiens font en sorte de signer le moins possible. L'anonymat fait ainsi figure de voix d'autorité. Ensuite, la signature est adoptée à des fins organisationnelles, mettant davantage en avant la rédaction dans son ensemble afin de faire une distinction avec les dépêches d'agences de presse. Ensuite, on voit se développer la présence de signatures de reporters connus et aux parcours prestigieux, sans que soient fixées des normes précises d'attribution. Enfin, la dernière étape est celle de l'attribution de principe pour tous les reporters⁵⁹⁰.

⁵⁸⁴ Silvia Gherardi et Paolo Landri, « “I Sign, Therefore I am” (Un)stable Traces of Professional Practices », *Professions and Professionalism*, 2014, vol. 4, n° 2.

⁵⁸⁵ Michel Foucault, « Qu'est-ce qu'un auteur ? » dans *Dits et écrits I*, Paris, Gallimard, 2001, p. 789-821.

⁵⁸⁶ Zvi Reich, « Constrained authors: Bylines and authorship in news reporting », *Journalism*, 2010, vol. 11, n° 6, p. 707-725.

⁵⁸⁷ Zvi Reich et Sandrine Boudana, « The fickle forerunner: The rise of bylines and authorship in the French press », *Journalism*, 2014, vol. 15, n° 4, p. 407-426.

⁵⁸⁸ Z. Reich, « Constrained authors », art cit. p.711.

⁵⁸⁹ *Ibid.* p. 712

⁵⁹⁰ *Ibid.* p. 714-719.

A. De la presse régionale à la presse nationale

Le passage de la norme de l’anonymat à la signature des articles de presse dans un certain nombre de rédactions est un processus qui s’étale sur plusieurs années. Il s’est fait graduellement et inégalement selon les rédactions. Il convient de faire la différence entre les journaux qui l’ont adopté partiellement (c’est à dire la majorité) et ceux qui y ont recours de manière systématique (*gensokuka* – 原則化). Ainsi aujourd’hui encore, parmi les cinq grands quotidiens qui composent la presse nationale généraliste, seuls deux d’entre eux, l’*Asahi Shimbun* et le *Mainichi Shimbun* ont déclaré officiellement l’adoption de cette pratique⁵⁹¹. Ce sont principalement à eux que notre analyse s’intéresse. La plupart des autres quotidiens, s’agissant de la presse nationale ou régionale, ont aussi progressivement intégré la signature, mais sans en faire une règle formelle et dans des proportions moins importantes. Les directions des rédactions préfèrent ainsi garder une marge de manœuvre sur son utilisation.

Si certains travaux font référence à une première tentative rapidement avortée du quotidien *Sankei Shimbun* entre 1978 et 1984⁵⁹², le milieu des années 1990 constitue un tournant. Le premier recours systématique de la signature se fait dans la presse quotidienne régionale. En octobre 1995, une annonce du *Tokaichi Shimbun*, petit journal local se trouvant sur l’île septentrionale d’Hokkaidō et tirant à 82 000 exemplaires, est largement reprise par la presse nationale. Dans cette annonce, le quotidien local déclare avoir pris la décision d’appliquer pour chaque article la signature du journaliste qui en est l’auteur. La *NSK* relève alors qu’il n’y a pas d’autre cas de ce genre à l’époque. Malgré une annonce au retentissement certain, le quotidien demeure prudent et précise qu’il se réserve tout de même le droit de maintenir l’anonymat des articles dans les cas suivants : 1) lorsqu’il s’agit de brèves très courtes 2) les articles en rapport avec les affaires judiciaires et les faits divers 3) les articles ayant nécessité un travail de groupe important 4) les articles pouvant mettre en danger la source ou le journaliste auteur. Quelques semaines après cette annonce, près des deux tiers des articles publiés par ce quotidien sont effectivement signés⁵⁹³. Toutefois, le véritablement événement arrive quelques mois après,

⁵⁹¹ Le quotidien *Mainichi Shimbun* y fait référence de manière publique sur son site Internet. L’*Asahi Shimbun*, qui n’a adopté la signature qu’une dizaine d’années après, a incorporé le principe dans le manuel qu’il distribue à chacun de ses journalistes.

⁵⁹² Hara Toshio (原寿雄), *Jānarizumu no shisō* ジャーナリズムの思想 (*La philosophie du journalisme*), Tokyo, Iwanami shoten, 1997, p. 163.

⁵⁹³ « Subete no kiji ga shomei iri – tokachi mainichi shimbun – 10 gatsu kara kokoromi 全ての記事が署名入り 十勝毎日新聞 10月から試み (tous les articles signés au Tokachi mainichi shimbun – essai depuis le mois d’octobre) », *Asahi Shimbun*, 23 novembre 1995.

lorsqu’en avril 1996 le quotidien national *Mainichi Shimbun*, troisième quotidien japonais en matière de tirage, annonce sa décision d’augmenter « significativement » le nombre de signatures publiées dans ses colonnes. La nouvelle émeut l’ensemble de la presse qui observe ce changement de ligne éditoriale.

À ce moment, les attributions n’ont pas encore le caractère systématique qu’elles obtiendront par la suite. Pour autant, cet événement marque l’arrivée de cette pratique dans l’une des organisations dominantes du monde médiatique. Le *Mainichi Shimbun*, lui aussi prudent sur sa nouvelle ligne éditoriale, va dans un premier temps adopter les mêmes critères que ceux de son précurseur de la presse régionale⁵⁹⁴. Par la suite, les déclarations des rédactions faisant le choix du recours à la signature seront toutes accompagnées d’un certain retentissement, avec la déclaration de l’*Asahi Shimbun* en janvier 2005 et du *Chūgoku Shimbun* en novembre 2005. Ces deux derniers quotidiens, de par leur importance sur le plan national pour le premier et régional pour le second, marquent encore un peu plus la place notable que la signature prend sur l’anonymat jusqu’au milieu des années 2000.

Concrètement, comment s’opère cette transition ? Nous avons procédé à un travail de comptage afin de déterminer l’évolution de la part d’article signé dans les pages de deux quotidiens nationaux qui constituent les principaux objets de notre analyse⁵⁹⁵. Par l’intermédiaire de deux graphiques suivants, on remarque très nettement le passage d’une signature se limitant aux articles en provenance des correspondants étrangers, à une pratique se généralisant à l’ensemble des articles.

⁵⁹⁴Murata Kango (村田観吾), « Shomei kiji ha dokomade kanōka – Mainichi Shinbun no “tayōka” ichinen wo kōsatsu suru 署名記事はどこまで可能か – 毎日新聞の「多様化」一年を考察する (Jusqu’où la signature des articles est-elle possible ? Réflexion sur un an de “diversification” au Mainichi Shimbun) », *Asahi sōken ripōto*, 1997, n°126, p. 71

⁵⁹⁵ Observer quantitativement l’augmentation des signatures dans les pages des quotidiens est un travail considérable. Afin de le rendre réalisable dans le cadre de mon enquête, j’ai procédé au travail suivant : je me suis d’abord focalisé sur les trois premières pages des éditions matinales. C’est dans ces pages que l’on peut lire les informations principales de chaque édition. Beaucoup de ces informations sont ensuite reprises dans les pages thématiques. Prendre directement les pages thématiques aurait posé des difficultés en raison des pratiques distinctes des différents services. J’aurais systématiquement eu un grand nombre de signatures dans les pages *internationales* ou *cultures*, et beaucoup moins dans les pages *politiques* et *sociétés*. Les trois premières pages ont l’avantage de représenter une vue d’ensemble. Ensuite, j’ai effectué une analyse systématique de ces pages pendant les deux premières semaines du mois de mai tous les cinq ans entre 1965 et 2014.

Figure 19 : Évolution de la part d'articles signés dans le Mainichi Shimbun

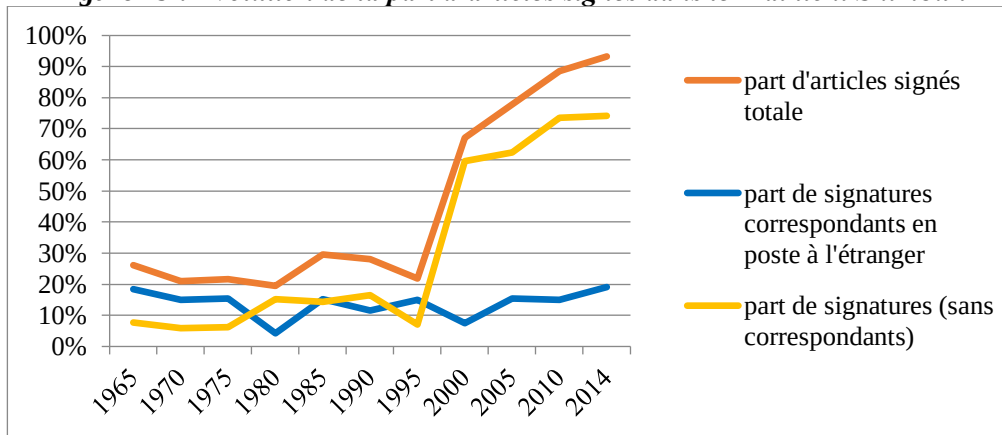
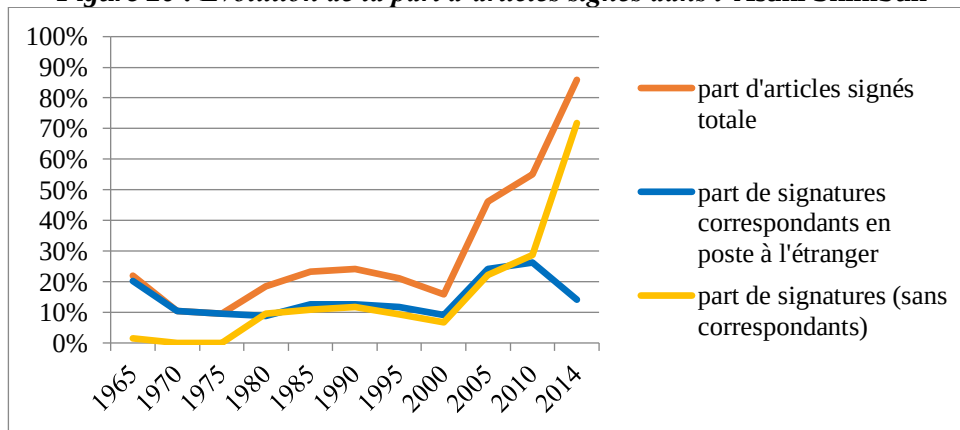


Figure 20 : Évolution de la part d'articles signés dans l'Asahi Shimbun



Comme on peut le constater, les deux quotidiens ne partent pas de zéro. Outre la présence d'un certain nombre de signatures par les correspondants présents à l'étranger, on voit que près de 10% des articles étaient déjà signés entre la fin des années 1970 et le milieu des années 1990. Il s'agit en réalité d'articles de commentaires et d'analyses signés essentiellement par des journalistes vétérans ou des éditorialistes. Les deux graphiques nous révèlent que la signature des articles de presse s'est particulièrement bien installée dans les pratiques de deux des plus importants quotidiens de la presse nationale. On atteint presque les 80% d'articles signés pour l'Asahi ainsi que pour le Mainichi Shimbun, soit un niveau de signatures personnelles presque aussi élevé qu'au New York Times ou au Times de Londres.

Pourtant, une comparaison avec les travaux de Reich sur le développement de la signature dans les presses américaine, britannique et française laisse apparaître une différence importante. En effet, Reich montre que le développement de la signature dans les pages des quotidiens

anglo-saxons s’est instauré d’une manière progressive tout au long du XX^{ème} siècle, le processus ayant pris quasiment 80 ans pour le *New York Times*. Dans le cas de la presse française, la situation est encore différente car la signature du journaliste auteur est présente dès les origines de la presse moderne, au milieu du XIX^{ème} siècle⁵⁹⁶. Au final, en France comme aux USA et en Grande-Bretagne, c’est au cours des années 1960-2000 que la signature s’installe véritablement en tant que norme.

Or ce qui marque les deux quotidiens japonais sur lesquels porte notre analyse, c’est le caractère rapide de l’augmentation de la signature pour le quotidien *Mainichi* à partir de la fin des années 1990 et 2000 pour l’*Asahi*. En l’espace de 20 ans, on passe d’à peine 30 à 90% pour le *Mainichi* et de moins de 30% à plus de 85% pour l’*Asahi* en seulement 10 ans. Pour les raisons que nous avons données précédemment, l’anonymat semblait particulièrement bien ancré. Cette augmentation soudaine n’a pu avoir lieu que dans une période de bouleversement de l’industrie de la presse. C’est sur ce point que nous allons maintenant nous concentrer.

B. Une crise de légitimité

En tant que premier élément permettant de comprendre l’arrivée de cette nouvelle pratique, nous commencerons par considérer les conséquences de la crise de légitimité à laquelle vont être confrontés les médias japonais à partir de la fin des années 1980⁵⁹⁷. Semblablement à la situation que connaissent les médias occidentaux à la même époque, la période qui s’étale de la fin des années 1980 au début des années 1990 est marquée par un certain nombre de scandales venant directement entacher la crédibilité des médias et des journalistes⁵⁹⁸.

Nous prendrons comme exemple le cas d’une affaire emblématique, la couverture de l’attentat au gaz sarin de la ville de Matsumoto (*Matsumoto Sarin Jiken* – 松本サリン事件)⁵⁹⁹. Elle constitue un exemple intéressant car le caractère anonyme de la production journalistique dans la presse a directement été attaqué. Comme nous allons le voir plus loin, les articles publiés dans la majorité des grands journaux du pays sont souvent basés sur les informations diffusées par la police lors des conférences de presse. Suivant la norme lors de la couverture de ce genre

⁵⁹⁶ Z. Reich et S. Boudana, « The fickle forerunner », art cit.

⁵⁹⁷ En l’occurrence, il ne s’agit pas uniquement de la presse écrite. Cette crise de légitimité touche également la télévision et la presse magazine.

⁵⁹⁸ Les couvertures de la guerre du Golf ou de la découverte du charnier de Timisoara constituent des cas d’école (Voir les travaux de Jean-Marie Charon (Charon Jean-Marie, *Les journalistes et leur public : le grand malentendu*, Paris, Vuibert, 2007).

⁵⁹⁹ À ne pas confondre avec les attentats au gaz sarin qui ont eu lieu dans le métro de Tokyo en mars 1995.

d'affaires, les journalistes, en vertu du caractère factuel des annonces et du caractère sensible de l'origine des informations, ont eu massivement recours à l'anonymat. À la suite de la diffusion de gaz sarin dans l'air d'un quartier résidentiel de la ville de Matsumoto en juin 1994, l'un des principaux témoins de l'affaire s'est vu transformé en principal suspect au cours de la couverture de l'événement. Après sa disculpation, ce dernier s'est lancé dans une campagne de demande de réparation. Il était à ce moment seul face aux plus grandes organisations de presse du pays, sans savoir qui étaient les auteurs des papiers qui l'accusaient. À l'époque justifié pour les raisons que nous avons donné en première partie, à savoir l'investigation en équipe et le rattachement au *club*, l'anonymat des articles sur cette affaire avait été dénoncé comme étant l'une des causes qui renforçait « l'irresponsabilité des journalistes »⁶⁰⁰.

D'autres affaires mettant en cause le travail de couverture des journalistes montrent par la suite du doigt le caractère trop « salarié » des journalistes travaillant pour la presse. C'est en effet à partir de cette époque que les critiques se polarisent autour de la prétendue « trop forte » dépendance des reporters japonais à l'égard de leur organisation (voir chapitre 5).

Cette critique trouve son origine dans un certain nombre de caractéristiques largement présentées jusqu'à présent. L'absence de formations et d'associations professionnelles transcendant l'entreprise, a contribué à donner une image de reporters salariés ne disposant pas d'une véritable autonomie vis à vis de leurs hiérarchies, peu prompts à prendre les responsabilités dues à leur position et de ne pas être assez « professionnels »⁶⁰¹. Dans ce contexte, l'anonymat des articles a tendance à refléter l'image du journaliste salarié se cachant derrière le nom de son entreprise et ainsi de porter l'attention au cours de l'affaire décrite plus haut⁶⁰².

Tout au long des années 1990, les discussions sur les bénéfices de la pratique de la signature des articles comme un moyen d'obliger les journalistes à être « plus responsables » interviennent au cours de nombreux rassemblements. On assiste à une multiplication

⁶⁰⁰ Akira (玉木明), *Nyūsu hōdō no gengoron* ニュース報道の言語論 (*Linguistique de l'information*), Tokyo, Yōsensha, 1996.

⁶⁰¹ Il est intéressant de noter que la présence de la critique du « journaliste trop salarié » aussi bien chez les chercheurs travaillant sur la presse que chez les journalistes eux-mêmes. À titre d'exemple, voir Kamata Satoshi (鎌田慧), « “Kigyō jānarisuto to ha nanika 「企業ジャーナリスト」とはなにか (Qu'est-ce qu'un journaliste d'entreprise ?) » dans dans Hanada Taturō (花田達郎) et Hiroi Osamu (廣井脩), *Ronsō – ima jānarisuto kyōiku* 論争 – 今、ジャーナリスト教育 (Débat – la formation des journalistes, maintenant), Tokyo, Tokyo daigaku shuppankai, 2003, p. 50-56. Ou encore Uesugi Takashi (上杉隆), *Jānarizumu no hōkai* ジャーナリズム崩壊 (*L'effondrement du journalisme*), Tokyo, Gentōsha, 2008.

⁶⁰² Asano Ken.ichi (浅野健一), *Kyakkan hōdō : kakusareru nyūsu sōsu* 客観報道 : 隠されるニュース・ソース (Informations objectifs : des sources cachées), Tokyo, Chikuma shobō, 1993.

d’événements portant sur le sujet tels que des tables rondes et des conférences organisées par les rédactions (*Asahi Shimbun*, le 11 décembre 1990, *Mainichi Shimbun*, le 31 octobre 1996). Cette question est également l’un des thèmes des *Semaines de la presse* organisées à la fin des années 1990 et 1991. C’est aussi l’un des thèmes de la 54^{ème} conférence de l’*Association des éditeurs de presse japonais* organisée le 16 octobre 2001⁶⁰³.

Le débat sur la signature a lieu dans un contexte de réflexion sur les moyens de responsabiliser les médias et d’éviter des dérives. Voici notamment ce que l’on pouvait lire dans un article du *Mainichi Shimbun* publié tout juste un an après l’adoption systématique de la signature :

*« Il y a deux raisons qui ont poussé le Mainichi Shimbun à développer la pratique de la signature des articles. La première, c’est la volonté de réduire la distance entre l’émetteur et le récepteur de l’information et d’avoir un journal plus proche de ses lecteurs. La deuxième, c’est d’afficher la responsabilité de tous les articles vis à vis du lecteur et d’élever la qualité des papiers »*⁶⁰⁴.

Les explications données par ce reporter un an après l’adoption de la signature par le journal *Mainichi Shimbun* vont dans le sens d’une tentative de reconquête de légitimité auprès des lecteurs. Dans ce cas, c’est son caractère normatif. Le nom de l’auteur nécessite pour ce dernier une plus grande prise de responsabilité sur le contenu des informations qu’il diffuse. Le thème de la responsabilité mis en avant ici peut être interprété comme une réponse aux critiques faites aux investigations telles que celle qui a conduit à l’erreur médiatique sur l’attentat de Matsumoto. Presque vingt après, les reporters interrogés au cours de notre enquête continuent d’expliquer l’arrivée de la signature systématique dans les rédactions comme un moyen d’éviter les dérives de certains en divulguant leur identité à tous.

On comprend maintenant mieux en quoi l’arrivée de la signature peut être vue comme une réponse à une crise de légitimité. La rhétorique de l’objectivité incarnée par distinction fait/commentaire, la division des tâches de production éditoriale, ainsi que le recours aux systèmes des *clubs de presse* qui constituait les raisons avancées pour justifier l’anonymat, ne suffisent plus à convaincre. La remise en cause plus générale du caractère industriel de l’activité

⁶⁰³ Il nous paraît important de mettre en avant le rôle de promoteur joué par Akira Tamagi, un journaliste indépendant qui a publié plusieurs livres sur le sujet et fait de nombreuses apparitions dans les pages de plusieurs quotidiens afin de faire la promotion de la signature systématique des articles.

⁶⁰⁴ Isono Akihiko (磯野彰彦), « Shomei kiji no tayōka – motto omoshiroi shinbun mezashi 署名記事の多様化もっと面白い新聞目指し (Diversification des articles signés : faire en sorte que le journal soit plus intéressant) », *Mainichi Shimbun*, 6 février 1997.

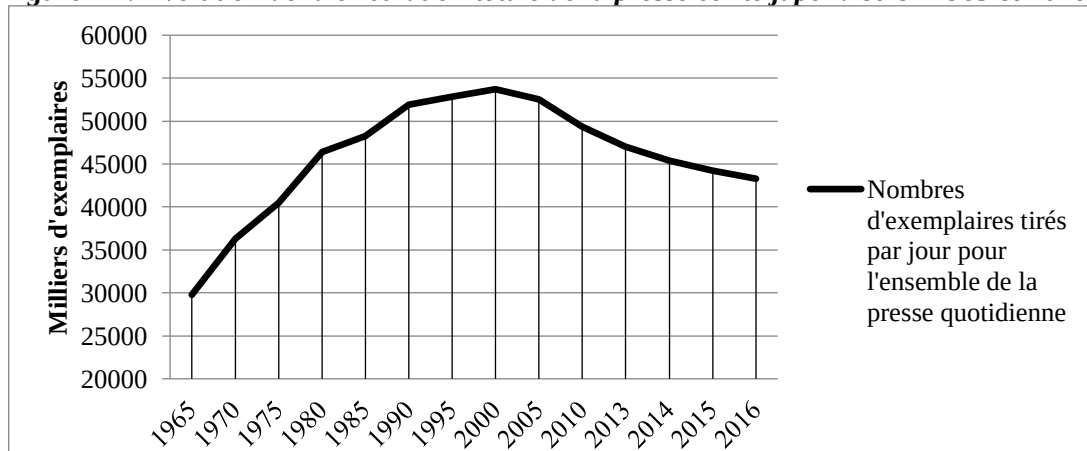
journalistique que résume la formule « *employé plus que journaliste* », s’inscrit également dans cette logique de remise en cause de l’anonymat. Donner un visage à l’auteur d’un papier constitue ainsi un moyen de désigner un responsable en cas d’excès et est censé conduire à une forme d’autorégulation des journalistes.

Toutefois, si ces critiques externes constituent un élément explicatif souvent utilisé par les principaux acteurs pour justifier le développement de cette pratique, la signature en tant que réponse aux critiques faites aux journalistes n’explique pas tout. Pour mieux saisir les enjeux qui se cachent derrière son arrivée, il est nécessaire de s’intéresser de plus près à la situation économique des entreprises de presse de cette époque.

C. La signature comme réponse aux inquiétudes sur l’avenir de la presse

La période qui s’étale entre la fin des années 1990 et le début des années 2000 est symbolique puisqu’elle voit la diffusion totale dans la presse atteindre son plus haut niveau en 1997, avant d’entrer dans une période de déclin progressif qui se poursuit encore aujourd’hui.

Figure 21 : Évolution de la circulation totale de la presse écrite japonaise en 1965 et 2016⁶⁰⁵



La diminution générale des tirages commence quelques années après l’explosion de la bulle spéculative en 1991. Elle oblige ainsi les différentes rédactions à repenser leurs stratégies éditoriales. Avant même que la question de l’érosion du lectorat occupe les esprits, des services chargés de réfléchir à l’avenir de la presse apparaissent. C’est notamment le cas pour l’*Asahi Shimbun*. Si ce dernier n’a adopté la signature systématique qu’au milieu des années 2000, un

⁶⁰⁵ D’après les chiffres publiés par la NSK.

retour sur la façon dont il envisageait l’avenir au milieu des années 1990 peut nous éclairer. Dans un article publié en 1996 par la revue spécialisée publiée par le journal, Tetsuji Shibata, reporter du quotidien alors directeur du centre de recherche interne, préconise un certain nombre de réformes qui lui semble être nécessaire afin d’envisager le futur de la presse⁶⁰⁶. Pour commencer, un point semble fondamental. Au moment où Shibata publie son article, il le conclut en affirmant que « *s’il n’est pas nécessaire de s’inquiéter pour l’avenir de l’industrie de la presse, on ne peut être certain que toutes les entreprises seront en sécurité* »⁶⁰⁷. Ce n’est donc pas par peur de l’avenir mais par précaution qu’il fait ses propositions de réformes⁶⁰⁸. Parmi celles-ci, on en trouve un certain nombre qui a effectivement été adopté au cours des années qui ont suivi : création d’un département *journalisme d’investigation*, limitation du recours aux *clubs de presse*, concentration des activités éditoriales dans les rédactions principales de Tokyo et d’Osaka et diminution des effectifs en région. Celle qui nous intéresse plus particulièrement concerne ses propos sur le besoin de l’entreprise de former des « *reporters stars* ».

Les entreprises de presse traditionnelles comme l’*Asahi Shimbun* et le *Mainichi Shimbun* sont à la recherche de moyens pour se démarquer des nouvelles télévisées qui, depuis les années 1980, ont pris une part d’audience de plus en plus importante. L’*Asahi Shimbun* comptait déjà à l’époque un certain nombre de journalistes dont les réputations dépassaient les frontières de l’entreprise. Mais selon Shibata, ces quelques grands noms de journalistes vétérans ne suffisaient pas « *Si on ne fait pas tous les efforts nécessaires à la création de stars dans nos rangs, le journal n’a pas d’avenir* »⁶⁰⁹.

Ces propos font écho un phénomène observé par Nicolas Kaciaf dans le cas de la presse quotidienne française à la fin des années 1960. Confrontées à des difficultés commerciales, certaines rédactions, notamment celle du *Monde*, décident à l’époque de renouveler la « valeur ajoutée » du contenu des articles en passant par « *une mise en forme plus attractive des annonces et des compte-rendus* » généralement publiés anonymement⁶¹⁰. C’est dans ce contexte que la publication d’articles signés ne se limitant plus à la simple reprise d’annonces

⁶⁰⁶ Tetsuji (柴田鉄治), « *Asahi Shinbun Kaikaku shian 朝日新聞改革私案* (Propotion personnelle pour une réforme de l’*Asahi Shimbun*) », *Asahi sōken Ripōto*, 1996, n°117, p. 96-111.

⁶⁰⁷ *Ibid.* p.111.

⁶⁰⁸ Comme le montre la courbe de diffusion totale, rappelons que la presse japonaise est toujours dans une phase d’expansion. La courbe ne s’inverse qu’au tout début des années 2000.

⁶⁰⁹ *Ibid.* p.108.

⁶¹⁰ Kaciaf Nicolas, « L’objectivation du rapport aux sources dans les pages « Politiques » des quotidiens » dans Jean-Baptiste Legavre et Pascal Dauvin (eds.), *Les Publics des journalistes*, La Dispute, 2008, p. 227-250.

publiques va commencer à se développer. Ce processus correspond également à la troisième étape de l'introduction de la signature dans la presse anglo-saxonne identifiée par Reich.

Dans les faits, les choses se sont passées avec certaines similitudes pour l'*Asahi* et le *Mainichi Shimbun*. La formation dans l'entreprise de reporters pouvant jouer le rôle de représentants pour l'ensemble du journal, constitue un objectif avant tout marketing pour les journaux. L'objectif est d'utiliser les ressources humaines comme valeur ajoutée, ou pour reprendre une expression plus récemment utilisée, contribuer à l'établissement de la *marque* que constitue le nom du journal.

La « starification » ou du moins, le fait d'attribuer volontairement une visibilité à certains journalistes - à l'époque essentiellement des personnes disposant déjà d'un statut avéré dans la rédaction - remonte à la création de la rubrique « *l'œil du reporter*⁶¹¹ » dans les pages du quotidien *Mainichi Shimbun* en 1976. Cette stratégie de renouvellement éditoriale passant par la mise en avant des journalistes salariés trouve aujourd'hui une continuité dans la création des comptes « officiels » pour certains reporters sur des réseaux sociaux tels que Twitter.

En effet, depuis le début des années 2010, les deux seuls quotidiens japonais à avoir créé des comptes Twitter officiels pour certains de leurs reporters sont également l'*Asahi* et le *Mainichi Shimbun*. Il ne s'agit sans doute pas d'un hasard et on peut y voir une continuité entre ces deux pratiques⁶¹². À l'inverse, des quotidiens continuant à faire de l'anonymat des articles leur position de principe vont aussi avoir des politiques beaucoup plus prudentes en matière d'utilisation des réseaux sociaux par leurs reporters. C'est notamment le cas du *Yomiuri Shimbun* qui interdit à ses salariés d'avoir des comptes Twitter explicitant leur travail dans le quotidien.

Dans le cas de l'*Asahi Shimbun*, cette « starification » des journalistes nous a directement été mentionnée :

« C'est quelque chose que tout le monde avait en tête depuis un moment et qui continue encore aujourd'hui. Le danger qui court sur la presse pour le futur. À cette époque, tout le monde s'inquiétait déjà pour l'avenir de la presse. On savait que les choses n'allaient pas être rose pour nous, et que le jour où l'on perdrait tous nos jobs arriverait peut-être. La signature, c'est quelque chose qui est arrivé à peu près à cette époque-là aussi. Comment

⁶¹¹ En Japonais, « *kisha no me* ». Cette nouvelle rubrique, très novatrice à une époque où l'anonymat était encore la norme, était déjà présentée comme un moyen de rapprocher lecteurs et journalistes, et d'améliorer leur confiance mutuelle. Il faut également rappeler que le quotidien était dans une position économique particulièrement difficile à l'époque puisqu'il a fait faillite l'année suivante.

⁶¹² L'*Asahi Shimbun* a récemment mis au point une réglementation demandant à tous les journalistes ayant atteint le statut de *senior writers* (*henshūin*) de s'occuper de disposer d'un compte Twitter officiel.

faire en sorte d’arrêter l’hémorragie de lecteurs ? Comment les intéresser ? Comment renouveler le journal en tant que média ? Le concept à l’époque, c’était de donner un visage au journal. Il y a eu une prise de conscience que l’image du journal fabriqué par une organisation n’était pas très positive. Faire ressortir les visages, c’était un moyen de changer ça. Il fallait faire en sorte de fidéliser le lecteur à des noms. Que les gens se disent « tiens, c’est un article écrit par « César », il est écrit plutôt bien celui-là ». Pour fidéliser le lecteur de cette façon, on s’est dit qu’il fallait fabriquer des noms, des stars qui pourraient représenter l’entreprise ».

- Entretien du 11 juin 2015 -

Les propos de ce reporter se situent dans le prolongement de la politique de « starification » évoquée plus haut. La suite logique de cette dernière est d’étendre le processus à l’ensemble des membres de la rédaction, ce à quoi va contribuer l’attribution systématique de la signature. Les rédactions réservent un certain nombre d’emplacements dans les pages du journal où les reporters sont amenés à développer des analyses ou des billets sur des sujets dont ils sont spécialistes. Cela inclut notamment l’insertion de photographies de ces derniers, permettant ainsi aux lecteurs de mettre un visage sur l’auteur de l’article qu’il est en train de lire. Cette période précédant l’insertion systématique des signatures pour l’ensemble des journalistes de rédaction consiste donc en une forme de palier. Pour autant, si la signature concerne maintenant la quasi-totalité des journalistes, les analyses personnelles ou les comptes Twitter continuent d’être des reconnaissances plus souvent accordées aux journalistes vétérans⁶¹³.

D. Des revendications internes grandissantes

À ces deux explications, s’ajoute une troisième qui correspond davantage à une évolution interne aux rédactions. Elle concerne la rétribution symbolique des gratifications du travail terminé et le rôle gratifiant que joue la signature auprès des journalistes. Dans la dernière grande enquête sociographique sur les journalistes organisée en 1994 par la NSK, une des questions posées aux enquêtés concernait leur avis quant à la place accordée à la signature dans les pages de leurs journaux. À la question « *Que pensez-vous de la quantité d’articles signés dans la presse ?* », 71% des journalistes répondait qu’il était nécessaire d’en augmenter le nombre, ce

⁶¹³ Jeremy Turnsdall observe une évolution similaire dans les attributions de signatures au sein du *Times* de Londres. Il ajoute également que les quotidiens anglais ont tendance à privilégier la signature de journalistes à la réputation déjà installée et à l’inverse, ils ont tendance à utiliser la privation de signature comme une forme de punition vis à vis de certains journalistes s’étant mal comportés.

score étant particulièrement élevé auprès des journalistes les plus jeunes⁶¹⁴. Outre le fait de nous confirmer l’existence d’un intérêt pour cette question un an avant qu’une première rédaction fasse le choix d’introduire systématiquement la signature dans ses articles, elle nous révèle également une volonté indépendante des décisions hiérarchiques explicitées plus haut. Si l’enquête statistique ne nous en dit pas plus sur l’origine de cette revendication, certains enquêtés nous ont donné des éléments de compréhension au cours de nos entretiens. Voici ce que nous apprend un ancien journaliste du *Mainichi Shimbun* en poste à l’époque de l’adoption de la signature :

« À l’époque (début des années 1990), de plus en plus de reporters ont commencé à élever la voix à propos de ça. Je me rappelle avoir entendu un des chefs de service, monsieur Aoki, dire dans la rédaction « Ça me met vraiment en rage que ce papier ne porte pas mon nom. Pourquoi n’y aurait-il que les correspondants qui auraient le droit de signer leur papier. Il n’y a pas de raison qu’on y ait pas droit au Shakaibu (service société) non plus ! ». C’était une réflexion un peu comme ça... C’est parce qu’il y a eu des types de ce genre, des types avec un certain statut dans la rédaction, pour hausser le ton à cette époque, que les choses ont vraiment évolué. Pour le coup, on peut dire que tout s’est joué grâce à lui ».

- Entretien réalisé le 28 novembre 2013 avec un reporter du quotidien Mainichi Shimbun ayant commencé sa carrière en 1982 -

L’enquête fait ici référence à la manifestation de frustrations déjà existantes à propos des attributions de signatures. En effet, comme nos courbes d’évolution des signatures le montrent, la majorité des articles signés durant la période où l’anonymat était encore dominant, les articles étaient rédigés par les correspondants à l’étranger de chaque rédaction. Les autres signatures étaient alors celles de journalistes vétérans ou d’éditorialistes. Les journalistes en poste à l’étranger disposaient d’une forme de privilège jusqu’alors non partagée. On est exactement en présence de la même situation dans la rédaction de l’*Asahi Shimbun* quelques années après.

« C’est une histoire un peu pathétique mais, au milieu des années 2000, j’étais desk au service nouvelles internationales. À l’époque, ce service a été critiqué justement parce que les correspondants à l’étranger avaient depuis longtemps le droit de signer leurs articles. D’autres personnes dans la rédaction trouvaient ça injuste et nous critiquaient pour ça. Tout le monde nous tombait dessus. Il y avait de la jalousie vis à vis des correspondants et

⁶¹⁴ « Gendai Shinbun kisha zō 現代新聞記者像 (Portraits des reporters d’aujourd’hui) », art. cit., p. 85.

des voix se sont élevées. C’est une des raisons qui a fait que l’on en est venu à attribuer la signature à tout le monde. Aujourd’hui, il y a des articles où il y a un, deux, voire trois noms ».

- Entretien réalisé le 11 juin 2015 avec un journaliste de l’Asahi Shimbun ayant commencé sa carrière en 1985 -

Malgré le caractère collectif de l’activité journalistique souvent revendiqué par les journalistes japonais pour expliquer l’importance de l’anonymat, la question de la reconnaissance du travail accompli semble avoir constitué un sujet de débat dans les rédactions. Pierre-Michel Menger donne une définition du rôle joué par la signature au travail de groupe dans les activités artistiques : *« À défaut de pouvoir mesurer le poids de chaque contribution individuelle dans le destin artistique et commercial d’un projet, il est essentiel que cette contribution et son auteur soient identifiés et nommés pour qu’une part de la responsabilité dans la réussite ou l’échec du projet puisse leur être imputée*⁶¹⁵.

Si le contenu même de l’activité diffère, les caractéristiques mises en avant dans cette définition s’appliquent également dans le processus de création de l’information. Que cela touche à la question de la responsabilité du reporter à l’origine de l’information ou de la reconnaissance du travail accompli, le fait d’apposer sa signature ou non donne une dimension totalement différente au texte publié dans les pages du journal. Il constitue une source de gratification et de reconnaissance du travail.

L’adoption de la signature s’est donc également faite sous l’action de revendications internes à certaines rédactions, des journalistes estimant légitime que leurs noms soient apposés et visibles. Comme relevé par l’enquête, la présence d’individus ayant une certaine position de pouvoir dans la rédaction peut jouer un rôle déterminant. Turnsall fait une hypothèse similaire dans le processus de généralisation de la signature au Times en mettant en exergue l’arrivée d’un nouveau directeur de rédaction favorable à cette pratique⁶¹⁶. Il semble peu probable que de telles revendications ne soient pas intervenues plus tôt même s’il est difficile d’obtenir des informations sur l’ensemble des conflits internes qui ont pu y être liés. Toutefois, couplées au contexte de pressions externes que nous avons mis en avant plus haut, il est plus simple de comprendre pourquoi des revendications sans doute présentes depuis plus longtemps ont fini par être entendues.

⁶¹⁵ P.-M. Menger, *Portrait de l’artiste en travailleur*, op. cit. p. 50.

⁶¹⁶ Jeremy Tunstall, *Newspaper Power: The New National Press in Britain*, New York, Oxford University Press, 1996.

Au terme de cette première partie, nous avons déterminé des éléments de compréhension du contexte dans lequel les décisions d'avoir recours de manière plus systématique à la signature ont été prises en l'espace de quelques années. Comme nous l'avons vu, ces décisions répondent à une triple crise. Tout d'abord, une crise de légitimité de la logique organisationnelle traditionnelle qui structure la profession, légitimité remise en cause lors de scandales médiatiques au cours desquels le « caractère industriel » de l'activité journalistique était attaqué. Une deuxième coïncide au début de crise correspondant à la prise de conscience par les entreprises de presse de la nécessité de renouveler leurs formules éditoriales face à l'érosion du lectorat. Enfin, on a vu l'existence de revendications internes trouvant leur origine dans le déséquilibre de visibilité entre les divers services.

En nous intéressant aux critiques faites à la signature, nous allons voir les tensions qui persistent avec la *logique organisationnelle*.

II. Les frictions entre deux logiques

La deuxième partie porte sur les difficultés relatives à la signature relevées par les reporters des deux rédactions qui ont procédé à son introduction. L'individualisation du travail et la mise en avant du reporter rédacteur s'opposent à certains à des éléments constitutifs de la *logique organisationnelle*. Elles s'opposent d'abord à la dimension collective du travail très présente dans le journalisme fait-diversier. En conséquence, les articles publiés dans les pages *société* sont plus souvent anonymes. Elles posent également des problèmes de protection de sources pour les reporters travaillant en *club*. Enfin, l'utilité de cette pratique dans le contexte des carrières internes est aussi sujet à controverse.

A. La signature dans le travail au quotidien

Lors de la couverture de l'enquête qui a suivi les attentats du 13 novembre 2015, les reporters du service nouvelles internationales terminent à plusieurs la rédaction d'un article qui doit être publié en page deux de l'édition du matin, une des pages les plus lues du journal. Un nombre important de personnes a participé à la réalisation de l'article. Les principaux rédacteurs sont tous des correspondants basés dans des pays d'Europe. A quelques minutes de la deadline, un des reporters qui relie le papier final interpelle le desk sur l'absence de signature : « Pour la signature, qu'est-ce qu'on fait ? On fait sans ? ». Le desk lui répond aussitôt « Oui, je pense que c'est mieux comme ça. Il y a trop de monde de toute façon ».

- *Carnet de terrain, le 14 novembre 2015* -

Qui signe les articles ? Sous quelles conditions et avec quels critères ? Si dans un pays comme la France, l’anonymat des producteurs de l’information fait plutôt figure d’exception, il n’est pas complètement absent. Les agenciers, nom donné aux reporters travaillant en agence de presse, en sont un bon exemple⁶¹⁷. Alors que les travaux d’Howard Becker sur les mondes de l’art ont permis de dépasser l’image de l’acte de création unique de l’œuvre, la signature de l’auteur, du peintre ou du scientifique continue de sacraliser l’individu se situant à la « *position cardinale* » du processus de production⁶¹⁸. Le cas des journalistes constitue à ce titre une zone grise. Les raisons de ce flou sont sans doute à mettre du côté de l’ambivalence de cette activité, tantôt présentée comme une profession libérale, tantôt décriée pour sa forte dépendance industrielle⁶¹⁹. Pourtant, en fonction du type d’information traitée, du type de média dans laquelle celle-ci est publiée, ou des trajectoires de la profession en fonction des pays, la place de la signature diffère grandement. Comment attribuer à un individu le mérite de l’information publiée lorsque l’on sait que les membres de « la chaîne » de coopération y ayant participé dépasse l’acte d’une seule personne ? Si le journalisme en France, en vertu de ses origines littéraires et politiques⁶²⁰ accorde toujours aujourd’hui une place importante au journaliste « auteur de son information »⁶²¹, la situation dans la presse écrite japonaise est tout autre. Une pratique comme celle de la signature s’oppose à la logique collective faisant partie de la culture professionnelle du journalisme fait-diversier que nous avons décrite dans le chapitre 4.

Partons d’une typologie des signatures de presse déjà établie par Nerone et Barnhurst⁶²². Si ce groupe est restreint (en général, quatre ou cinq personnes), le nom de chaque participant pourra y être apposé. Mais dans la grande majorité des cas, il s’agit de signatures personnelles, indiquant le nom du principal auteur. On ne trouve que très rarement une signature *générique* indiquant simplement le nom du journal. Cette dernière est remplacée par l’anonymat, le fait qu’un article ne soit pas signé indiquant implicitement que c’est un membre de la rédaction qui en est l’auteur.

⁶¹⁷ Éric Lagneau, « Une fausse information en quête d’auteur » dans *La Subjectivité journalistique*, Paris, 2010, p. 47-65.

⁶¹⁸ H.S. Becker, *Les mondes de l’art*, op. cit.

⁶¹⁹ C. Lemieux (ed.), *La subjectivité journalistique*, op. cit.

⁶²⁰ T. Ferenczi, *L’Invention du journalisme en France: naissance de la presse moderne à la fin du XIXème siècle*, op. cit.

⁶²¹ Z. Reich et S. Boudana, « The fickle forerunner », art cit.

⁶²² ohn Nerone et Kevin G. Barnhurst, « US newspaper types, the newsroom, and the division of labor, 1750–2000 », *Journalism Studies*, 2003, vol. 4, n° 4, p. 435-449.

En premier lieu, il convient d’examiner à quel niveau de la division du travail la signature est intégrée à un papier. Voici comment une journaliste de l’*Asahi Shimbun* nous a expliqué qui détient le pouvoir de décision pour l’apposition de la signature :

« Pour le journal, on ne peut pas vraiment décider soi-même. Je ne sais pas vraiment pourquoi. Par exemple, si on dit « Je souhaite que mon article soit signé ! », il y a des supérieurs qui peuvent l’attribuer mais il arrive aussi qu’on soit regardé un peu froidement, surtout s’il s’agit d’un article écrit en commun. C’est vraiment quelque chose qui dépend du jugement du supérieur. Comme l’autonomie individuelle du journaliste au sein du journal est très faible, tout dépend de la volonté du dessus, au niveau du desk ou du chef de section. S’il décide que tout doit être signé, tout le sera ».

- Entretien du 10 septembre 2013 -

Cet extrait nous apprend deux choses. D’une part, le caractère encore indéterminé des critères d’attribution, et d’autre part, son origine hiérarchique. Dans les deux entreprises de presse auxquelles nous nous sommes intéressés, la décision d’apposer une signature ou non ne relève pas de l’auteur (ou des auteurs le cas échéant) de l’article. Dans les deux cas, c’est au *desk*, responsable chargé de vérifier le travail du reporter auteur dont nous avons largement parlé dans le chapitre 2, que revient la prérogative de dire si oui ou non l’article sera signé. Ce droit lui revient notamment en vertu du « droit d’édition » (*henshūken*) auquel nous avons déjà fait référence. Quant à l’absence de critères déterminés, elle reflète la logique hiérarchique d’entreprise présente dans la division du travail parce qu’elle empêche l’auteur de disposer de règles explicites. La visibilité accordée à un journaliste obtenue grâce à la signature relève avant tout de l’organisation et est attribuée sous le contrôle de la hiérarchie.

Concernant les critères de sélection des articles pour les deux journaux qui nous intéressent, nous sommes passés d’une situation où la décision d’attribution reposait sur la question « Pourquoi cet article mérite-t-il d’être signé ? » à « Pourquoi le fait de signer cet article pose problème ? ». La question est donc : Quels sont les articles qui ne méritent pas d’être signés ? Un *desk* de l’*Asahi Shimbun* nous a expliqué de manière un peu floue la façon dont il procédait.

*« Comment décidez-vous qu’un article sera signé ou pas ?
Ce n’est pas quelque chose de prédéfini. C’est un peu du cas par cas. Mais...
on fait en sorte d’apposer la signature pour les gros articles. Pour les papiers
qui sont longs, on fait ça... mais... Mais pour les articles courts, on part du
principe que ce n’est pas très utile de les signer. Ça aussi, c’est quelque chose
qui relève du desk... ... »*

- Entretien du 11 septembre 2012 -

L’enquête est un reporter d’environ quarante ans entré dans l’entreprise au début des années 1990. Après une carrière en tant que journaliste localier et fait-diversier au département Société d’Osaka, il est devenu *desk* de ce dernier. On apprend tout d’abord que la décision peut varier en fonction des bureaux et des éditeurs qui y travaillent. Il semble qu’il y ait une relative liberté d’agir sur cette question et qu’une certaine autonomie soit laissée aux éditeurs adjoints dans leur travail d’attribution. Nous avons entendu des propos équivalents de la part d’un éditeur adjoint du *Mainichi Shimbun*. Concernant ces critères de sélection, le flou qui les entoure n’empêche pas de distinguer des régularités. Les *desks* accordent de l’importance à la taille de l’article, les plus courts ne nécessitant pas qu’une signature y soit apposée⁶²³.

Le critère de longueur nous a souvent été donné. La séparation entre les articles de commentaires et les articles factuels qui faisaient autrefois office de ligne de partage est plus diffuse⁶²⁴. Le fait qu’un article soit factuel et ne comporte pas de commentaire ne justifie plus l’anonymat. Enfin, on note également la référence à la question du processus d’accès à l’information décrit dans la première partie de cet article, celui-ci continuant de justifier l’anonymat des nouvelles provenant de sources judiciaires.

Après ces explications sur l’attribution de la signature, on arrive à un premier constat. L’attribution de la signature, qu’elle relève de la volonté du journaliste auteur ou non, se fait sous l’autorité du *desk* ou de l’éditeur qui dispose du pouvoir de décision finale. Ce point est central pour comprendre la logique qui sous-tend la place de la signature dans les organisations de presse japonaise. Pour reprendre l’expression de Reich, la signature est caractéristique de « l’auctorialité limitée » dont disposent les journalistes. « *Même lorsque la quasi-totalité des journalistes signent leurs articles, ils continuent d’être des auteurs contraints par le contexte organisationnel et commercial de leur emploi de même que de la production et des routines de présentations* »⁶²⁵. Le reporter est donc autorisé à signer son papier avec l’accord de sa hiérarchie, ce point allant également dans le sens de la signature vue comme une forme de *professionnalisme organisationnel* au sens qu’en donne Julia Evetts⁶²⁶. Par conséquent, on constate que le passage de l’anonymat à la signature systématique ne n’implique la totale

⁶²³ Dans ce cas, il ne s’agit plus véritablement d’articles mais plutôt de brèves, ce que les journalistes japonais appellent *beta kiji* (ベタ記事).

⁶²⁴ Il semble que cette différence soit encore le critère principal pour les journaux ayant adopté la signature de manière plus limitée.

⁶²⁵ Z. Reich, « Constrained authors », art cit. p. 722

⁶²⁶ Julia Evetts, « The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World », *International Sociology*, 2003, vol. 18, n° 2, p. 395-415.

disparition de la *logique organisationnelle*. Nous allons procéder à la relève plus systématique des difficultés posées par l'introduction de la signature.

B. L'anonymat de solidarité et les frictions avec la dimension collective du travail et le journalisme fait-diversier

« Il y a une tendance à... être réservé sur le fait de dire « C'est moi qui écris ». Ce n'est pas notre culture. Même si on écrit, on ne dit pas « C'est de moi ». Ce n'est pas chic de dire ça. [...] Si on prend une fraude dans une grande entreprise, connectée à des politiciens tout ça... là, on ne sait pas... ce n'est pas une seule personne qui écrit. On va ramasser les papiers de dizaines de personnes. Et puis c'est le desk qui va mettre l'article en forme. Il y a des sujets, il y a des articles où on ne peut vraiment mettre de nom.... Au shakaibu (service société) c'est la force collective, pas la force individuelle qui est mise en avant ».

- Entretien du 16 avril 2012 avec un correspondant étranger travaillant pour ayant travaillé pour les services société et politique de l'Asahi Shimbun -

L'enquête fait explicitement référence au problème que pose le fait d'apposer une signature sur un article auquel plusieurs individus ont participé. Ce sont les mêmes références aux différentes caractéristiques de la division du travail en équipe telle qu'elle se pratique dans la couverture des clubs de presse notamment. Les reporters de terrain récupèrent les informations, un chef d'équipe est chargé de faire le gros du travail de rédaction, et finalement, c'est au *desk* que revient le travail d'édition, de correction et de réécriture. Notons que l'enquête ne fait pas référence à une règle formelle mais plutôt à une tendance partagée.

La question du caractère collectif de l'activité journalistique est très souvent intervenue au cours de notre enquête. Presque vingt ans après le début de son introduction systématique dans plusieurs grandes rédactions, les reporters interrogés sur l'importance de l'anonymat ont souvent abordé ce problème :

« C'est très courant pour nous de nous retrouver à couvrir une affaire à une dizaine. Et franchement lorsque l'article est fini, on n'a pas forcément le temps de déterminer quelle a été la part de chacun pendant l'investigation. Et on ne peut pas non plus mettre le nom de tout le monde. Vous imaginez ? Dix noms pour un article qui ne fait que quelques lignes ? Ça ne paraît donc nécessaire à personne dans ce genre de situation... »

- Entretien réalisé le 15 avril 2014 avec un reporter spécialisé dans la couverture des faits divers -

L’enquête résume ici en quelques mots les propos tenus par les reporters rencontrés lorsqu’ils font référence aux difficultés qu’il y a à apposer la signature à l’ensemble des articles. Nous avons déjà eu l’occasion d’indiquer la taille importante en termes d’effectifs de beaucoup de rédactions, y compris dans la presse régionale (voir chapitre 1). Afin de compléter ses propos, nous partirons d’une observation menée après la série attentat de janvier 2015 à Paris, dans la rédaction d’un quotidien national lors de la couverture de la traque des principaux suspects.

Encadré 8 : Difficile de repérer qui a fait quoi

Cette observation décrit la fabrication d’un article publié dans les pages société (shakaimen) du journal, le vendredi 9 janvier 2015.

Trois jours après les attentats commis dans la rédaction de l’Hebdomadaire français Charlie Hebdo, les reporters de la rédaction sont dans l’attente du dénouement des événements. La nouvelle de la prise en chasse des auteurs présumés par la police française est apprise en milieu de matinée en France. Le décalage horaire de 8 heures avec le Japon fait qu’au moment de l’observation, il est près de 19 heures, l’heure du bouclage de l’édition du lendemain⁶²⁷.

Au moment des faits, le quotidien dispose d’abord d’une équipe de journalistes en France. En plus du correspondant japonais habituellement en poste à Paris et de ses deux assistants français, la rédaction a demandé le soutien d’autres correspondants se trouvant à Londres et à Bruxelles. Cinq journalistes sont donc chargés de s’occuper du travail de récupération des informations sur le terrain. Mais le dispositif humain le plus important se trouve en réalité dans la rédaction centrale, à Tokyo. L’équipe est dirigée par le desk du jour. C’est lui le réel rédacteur de l’article. Son travail consiste à mettre en commun les différents « mémos » rédigés par l’ensemble des collaborateurs de l’équipe. Il est libre d’en faire une sélection et de les assembler afin de produire une première version du papier. Un autre groupe, auquel nous sommes rattachés au moment de l’observation, a plutôt un rôle de soutien logistique. Il est chargé de prendre contact par téléphone avec des civils présents sur des zones proches des événements. Aucun des reporters présents à la rédaction n’ayant un niveau de français suffisant pour entrer en communication avec ces gens, on me demande de passer les appels à partir de numéros de téléphone obtenus sur Internet. Les propos recueillis sont ensuite rapportés à l’oral à un autre journaliste chargé de les transcrire dans un japonais manuscrit puis de les transmettre sous forme de mémos au desk. Deux autres reporters ont pour tâche de vérifier les différents lieux dans lesquels ont lieu les événements (si la prise d’otage à Paris était relativement facile à situer, les choses étaient plus compliquées pour situer la zone industrielle

⁶²⁷ En réalité, il s’agit du bouclage de la première édition qui sera publiée dans les régions les plus éloignées de Tokyo (12 *ban*). L’édition du matin est réactualisée à deux autres reprises au cours de la nuit avec deux autres deadline autour de 22 heures 30 (13 *ban*) puis de 1 heure 30 (14 *ban*) pour l’édition qui sera distribuée dans la région de Tokyo. Le contenu d’un article comme la structure complète d’une page peut ainsi changer en fonction de l’actualité pour chaque édition.

dans laquelle s’étaient réfugiés les fugitifs en cavale) ainsi que la transcription des noms de lieux français en japonais. Un dernier membre est lui chargé de fabriquer la carte qui servira à illustrer l’article. Au final, l’équipe qui comprend cinq journalistes sur le terrain en France et six journalistes dans la newsroom est complétée par les secrétaires de rédaction du pôle édition du journal qui effectuent des allers-retours dans la salle afin d’être tenues au courant de la taille que prend peu à peu l’article et penser à l’agencement de ce dernier dans l’ensemble de la page et du titrage (ce dernier ayant obtenu un niveau de priorité élevé). Le travail continuera jusqu’à la deadline pour la dernière édition du matin à 1 heure 30. En France, le dénouement tragique des événements quelques minutes avant cette dernière a permis aux reporters d’ajouter les derniers détails sur la mort des suspects.

Malgré le caractère exceptionnel de l’événement, la scène est représentative de la façon dont est réparti le travail entre chacun des membres. Sa description nous est utile pour illustrer plusieurs choses. D’une part, le nombre important d’acteurs participant au travail de fabrication d’un article. S’il constitue un événement jugé important (il est notamment repris en partie en Une de l’édition du lendemain matin), il n’occupe au final qu’une très faible partie de l’ensemble de l’édition publiée. Dans tous les cas, le journal utilise tous les moyens humains dont il dispose. Il nous apprend également des choses sur la question de l’auctorialité. S’il est évident que certains reporters ont, plus que d’autres, participé directement à l’élaboration de l’article en l’alimentant en informations, le rédacteur final, le *desk*, n’en n’a pas recueilli directement. Son nom ne sera d’ailleurs pas cité dans l’article et seuls les noms des journalistes présents en France apparaîtront.

Dans une telle situation, il est très difficile d’attribuer l’ensemble du travail à une personne en particulier. La couverture de cet événement nous paraît représentative de la manière dont s’organise le travail de couverture des affaires criminelles qui constitue le journalisme fait-diversier. Son caractère particulier dû au fait qu’elle se déroule à l’étranger et incorpore donc des journalistes rattachés au service *nouvelles internationales*, ne change pas fondamentalement les logiques de travail. Il est important de rappeler que tous les reporters participants ont appris « les fondements du métier » sur ce genre d’affaires et avec une division du travail similaire. Une première limite de l’introduction de la signature systématiquement mise en avant par les reporters repose sur l’importance de la logique collective du travail que l’on retrouve dans le journalisme fait-diversier.

C. L’anonymat de protection : les limites de la signature dans les situations de travail dans les clubs de presse.

Le 2 février 2011, le quotidien national *Mainichi Shimbun* publie en première page un scoop qui va marquer pendant un semestre l’actualité du pays. L’article révèle notamment l’existence de paris illégaux au sein d’un groupe de jeunes lutteurs de sumo. Grâce à des informations recueillies par les reporters du quotidien dans la préfecture de police de Tokyo, l’article dévoile que la police japonaise, travaillant sur cette enquête depuis l’été 2010, dispose de messages téléphoniques prouvant la culpabilité des suspects. À la suite de ces révélations, cette affaire va être très largement reprise par le monde médiatique japonais, donnant lieu à une accélération des procédures, et au final, à l’arrestation de plusieurs lutteurs. Ce scoop a connu un retentissement particulier dans le monde professionnel des journalistes nippons puisqu’il a été récompensé par le prix de la *NSK*, l’équivalent japonais du Prix Pulitzer aux États-Unis.

La réflexion sur ce scoop s’avère particulièrement intéressante. En effet, malgré le fait que le *Mainichi Shimbun* soit le premier quotidien national à avoir adopté la signature systématique des articles, il a été publié anonymement. Notre enquête de terrain nous a amené à rencontrer le reporter qui était à la tête de l’équipe à l’origine du scoop. Cela nous a permis de comprendre un peu mieux le choix de l’anonymat par la rédaction lors de la publication.

Avant tout, il est nécessaire de comprendre une chose. Ce scoop ne survient pas après une enquête des reporters auprès des personnes considérées comme suspectes dans l’affaire, mais après une enquête des reporters travaillant dans le *club de presse* du Département de la Police Métropolitaine de Tokyo (*keishichō*). La tâche principale des reporters a consisté en un travail de récupération et de recoupement des informations quasi exclusivement auprès de sources policières.

La structure est pyramidale avec en bas, les journalistes reporters chargés de récupérer et de recouper les informations entre plusieurs sources, un chef d’équipe adjoint (*sub-cap*) chargé de les diriger sur le terrain et de rédiger une première version du papier, un chef d’équipe présent au club chargé de diriger l’opération et le desk basé à la rédaction de Tokyo. Jusqu’à présent, on observe les mêmes caractéristiques au travail que celles mentionnées plus haut. Mais l’anonymat intervient ici pour une raison différente de celle inhérente au caractère collectif du travail. Regardons comment le journaliste en charge de l’équipe justifie le recours à l’anonymat dans cette affaire :

« Dans le club de presse de la préfecture de police de Tokyo, c'est toujours le capitaine adjoint qui rédige et prend les décisions en ce qui concerne la signature. Cette année-là, j'étais à ce poste. En fait, ce qui nous inquiétait le plus dans cette affaire, c'était que nos sources soient grillées. C'est un problème que l'on connaît toujours aujourd'hui. Dans l'affaire des paris, on a fait le choix de ne pas signer alors que l'article était en une du journal. Le problème, c'est que si j'avais signé, en tant que capitaine, ça aurait permis à tout le monde de comprendre qui je fréquentais. Dans ma position, c'était plutôt des personnes haut placées dans la hiérarchie de la police. Ça ne veut pas dire que c'était nos seules sources mais, on va dire qu'elles ont bien fait avancer les choses. Je ne voulais pas qu'elles soient découvertes. J'ai donc commencé à y réfléchir et j'ai choisi de ne pas signer. J'aurais très bien pu le faire signer par quelqu'un d'autre, comme une couverture, mais j'ai préféré faire comme ça. Lorsqu'on travaille dans un club de presse, savoir qui a écrit l'article, c'est aussi savoir d'où vient l'information. On passe notre temps à s'épier les uns avec les autres. Si quelqu'un découvre la source dans le commissariat, et bien il y a le risque de se faire attaquer par un reporter d'une autre entreprise. Par exemple, un concurrent peut très bien dire « Je sais que c'est par lui que tu as eu l'information ». Il peut ensuite le menacer de divulguer à sa hiérarchie qu'il a donné des informations aux médias pour obtenir lui-même des infos (un fonctionnaire de police est soumis au devoir de confidentialité). Et là, on ne perd pas seulement une source. Cela cause carrément préjudice à la personne qui nous a aidés. Personnellement, ça ne m'est jamais arrivé que quelqu'un saute à cause de moi. Mais plus d'une fois, les choses ne sont pas passées loin. Lorsqu'on travaille dans ces conditions, l'anonymat est encore le meilleur moyen de protéger les personnes qui nous ont fournis des informations ».

- Entretien du 10 octobre 2013 -

Ce reporter d'une quarantaine d'années a fait l'ensemble de sa carrière en tant que reporter fait-diversier. Étant entré dans l'entreprise au début des années 1990, il a connu la période durant laquelle la signature n'était pas encore la norme ainsi que sa systématisation progressive à partir de 1996. Il a notamment dirigé l'équipe et rédigé l'article finalement publié en Une. C'est également lui qui a reçu le prix récompensant le travail d'investigation de toute l'équipe quelques mois après. Les explications qu'il nous donne pour justifier l'anonymat sont elles aussi partagées par l'ensemble des enquêtés dès que cette question est abordée. En reprenant ces propos, on peut expliquer le choix de l'anonymat par la volonté de protéger les sources des reporters en brouillant l'origine des sources. La proximité de ces dernières face à l'ensemble des médias concurrents dans le club oblige les journalistes à faire preuve de prudence. Une autre reporter ayant accompli une partie de sa carrière dans le club de presse d'une préfecture

de police locale nous a fait part de son expérience à ce sujet :

« Lorsque je couvrais les affaires criminelles, j'avais beaucoup de mal à comprendre l'intérêt qu'il pouvait y avoir à signer son article. Quand on est dans un club, comme ça, pourquoi mettre son nom alors qu'on a toutes les chances de causer des ennuis aux personnes qui nous aident ? J'ai déjà eu une mauvaise expérience de ce genre. Un fonctionnaire de police du commissariat que j'étais chargée de couvrir a été rétrogradé à cause de moi lorsque j'ai publié un article à partir d'informations qu'il m'avait données. Lorsque ses supérieurs ont vu mon nom, ils ont tout de suite compris qu'il s'agissait de lui... je ne pouvais plus rien faire. La signature, moi dans le fond je ne suis pas contre, mais tant que l'on travaille dans un club de presse, c'est surtout une source d'ennuis ».

- Entretien du 12 octobre 2013 -

Cet exemple malheureux nous reconfirme les contraintes de travail en *club* et constitue une explication supplémentaire de l'attachement des journalistes japonais à l'anonymat. Dans un contexte de travail où des journalistes concurrents travaillent en permanence les uns avec les autres, la prudence quant à la protection de ses sources est particulièrement exacerbée. Le travail en *club de presse* constituant une partie non négligeable du travail dans la carrière, il est plus facile de comprendre comment l'anonymat s'est longtemps imposé comme une nécessité, au-delà même de ce type de postes et jusqu'à l'ensemble des reporters travaillant dans une rédaction. Ici aussi, la pratique de la signature s'oppose à un des piliers de la *logique organisationnelle*.

D. L'anonymat dans le cadre de carrière interne

La troisième explication de l'importance accordée à l'anonymat ne constitue pas un point de friction avec la *logique organisationnelle*, en tout cas dans un premier temps. Commençons par nous intéresser à la réaction d'une journaliste que nous avons interrogée sur l'intérêt que revêtait la signature de ses articles à propos de sa carrière :

« Lorsque je travaillais pour l'édition hebdomadaire du journal, il y avait un certain nombre de pigistes qui étaient aussi présents dans la rédaction. Pour eux, pouvoir dire « c'est moi qui ai écrit ce papier », C'est quelque chose de très important dès qu'ils sont à la recherche d'un nouveau boulot. Mais quand on est salarié, comment dire... je pense que les gens n'ont pas

vraiment besoin de se mettre en avant comme ça. (...) Pour les gens qui travaillent en tant que salariés, ce n'est pas très intéressant.
- Entretien réalisé le 10 octobre 2013 -

L'enquêtée est une reporter d'environ trente-cinq ans entrée à l'*Asahi Shimbun* à la fin des années 1990. Ayant fait la majeure partie de sa carrière en tant que reporter au département société d'Osaka et de Tokyo, elle travaille pour l'hebdomadaire du groupe de presse au moment de l'entretien. Dans cet extrait d'entretien, elle fait explicitement référence au statut de salarié des reporters et à l'inutilité pour ces derniers d'avoir à utiliser leur signature comme force de vente. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, les carrières se font dans la grande majorité des cas au sein du marché interne des organisations de presse. Les reporters sont donc assurés d'obtenir un poste dans le marché interne même leur accès à certaines positions dépendra des résultats de leur évaluation. C'est sans doute pour cette raison qu'un grand nombre des enquêtés que nous avons interrogé nous a également expliqué avoir du mal à entrevoir ce que la signature pouvait leur apporter au cours d'une carrière. Si trouver du travail dans un autre journal ne va pas encore de soi, l'utilisation de la signature est d'autant plus limitée.

À l'inverse, d'autres indices permettent de faire l'hypothèse que l'anonymat en tant que norme a pu avoir l'effet inverse sur certaines ambitions de carrière. Par effet inverse, nous voulons signifier que l'absence de signature entrave dans une certaine mesure un projet potentiel de mobilité externe. Cette hypothèse nous est confirmée par un passage tiré du roman autobiographique de Jake Adelstein :

« One of the problem with Japanese newspapers [...] is that you are never allowed to do the same job for very long. There are constant personnel changes, just for the sake of change, which hurts job continuity and makes it very difficult for reporter to have his or her own specialized field of knowledges. The lack of byline on most stories also hurts a reporter trying to get recognition as an expert on a certain subject matter »⁶²⁸.

Le constat, fait ici par un des rares étrangers à avoir travaillé en tant que reporter dans un quotidien japonais, soutient l'hypothèse des difficultés pour un reporter de se constituer un capital réputationnel en raison de l'absence de signature. Nous reviendrons sur ce thème dans la dernière partie de ce chapitre. Retenons pour l'instant le fait que l'anonymat des articles va dans le sens d'une gestion des ressources humaines sur des carrières longues dans un marché

⁶²⁸ J. Adelstein, *Tokyo Vice*, op. cit. p.239.

interne d'entreprises protégeant le journaliste salarié, et d'une rotation du personnel typique du style managérial japonais qui tend vers une formation généraliste des reporters plus que vers leur spécialisation.

Pour d'autres, l'attribution d'une reconnaissance individuelle par la signature dans le contexte des carrières internes engendre d'autres problèmes. Une reporter qui a commencé sa carrière en 2000 en travaillant en tant que fait-diversière décrit ainsi ce qui la dérange.

« Comme de toute façon, les chances d'aller travailler ailleurs sont plutôt limitées, que l'on travaille dans la même entreprise, la question est de savoir à qui s'adresse le fait de dire "c'est moi qui ai écrit ce papier !" (...). Le plus gros problème dans tout ça, c'est de savoir si c'est vraiment la personne qui le prétend qui a écrit cet article. Alors que beaucoup d'autres personnes ont participé, elles se retrouvent effacées. Il n'y a qu'un ou deux noms qui restent en tête... Pour moi, c'est une manière de déguiser le "culte du résultat"... Au final, quand quelqu'un annonce "c'est mon papier", la plupart des gens ne diront rien, mais en réalité, il arrive souvent que les choses ne soient pas si simples. De mon point de vue, je suis un peu familière en disant ça, mais, je pense que très souvent, la signature n'est qu'un moyen de tromper les gens... La vérité n'est jamais claire sur le fait de savoir qui a écrit ».

- Entretien réalisé le 15 février 2015 avec une reporter travaillant pour le service société de l'Asahi Shimbun -

Cette enquêtée met le doigt sur une question centrale. Il est en effet très difficile de vérifier l'auctorialité d'un article une fois que celui-ci a été signé. Mais une fois sur le papier, un seul nom sera retenu, créant ainsi une différence sur la reconnaissance du travail entre ceux qui signent et ceux qui ne signent pas. On devine dans ce propos l'attachement à la logique collective du travail et la conscience d'une forme de lutte pour la reconnaissance dans l'entreprise que nous allons observer à nouveau en nous intéressant aux conséquences de la signature sur les carrières. Pour Axel Honneth, *« seul le sentiment d'être reconnu et approuvé dans sa nature particulière confère au sujet la confiance en lui-même dont il a besoin pour contribuer au même titre que les autres de la communauté »*⁶²⁹. Cette lutte pour la reconnaissance par la signature engendre nécessairement des perdants et des gagnants, renforçant un certain nombre de frustration. La mention du « culte du résultat » (*seikashugi* – 成果主義) est une référence à l'introduction des évaluations individuelles des salariés à partir des années 2000 à propos desquelles nous allons revenir dans la partie suivante.

⁶²⁹ Axel Honneth, *La Lutte pour la reconnaissance*, Paris, France, Gallimard, 2013, p. 68.

III. Ce que la signature fait aux carrières

Dans ce troisième temps, nous allons analyser les implications de l'introduction de la signature dans les carrières. À l'inverse de ce que certains reporters voient comme une limite, nous verrons que d'autres s'approprient cette visibilité nouvelle dans le cadre des carrières internes. Elle constitue notamment un enjeu pour les jeunes reporters encore en région. Par ailleurs, l'introduction depuis la fin des années 1990 de nouveaux outils d'évaluation du personnel accordant plus d'importance aux performances individuelles coïncident avec le développement de la signature et contribuent dans une certaine mesure à son acceptation. Nous nous intéresserons ensuite à la place que tient la signature dans les cas de carrières incluant une mobilité externe. En plus du nom de l'entreprise, la signature peut être appréhendée comme un dispositif de confiance⁶³⁰ permettant de réduire les incertitudes dans un marché du travail professionnel très peu institutionnalisé.

A. *Signature et carrière interne*

Dans les différents travaux sociologiques consacrés à la signature en tant qu'objet, il y a généralement deux fonctions maîtresses au fait d'indiquer de manière explicite le nom du ou des auteurs d'un texte. Il s'agit d'une fonction de validation⁶³¹ et une fonction d'identification⁶³². Dans le cadre du travail journalistique, la fonction de validation a pour conséquence d'engager la parole et la responsabilité du journaliste auteur sur le contenu de l'article qu'il a écrit. Celle-ci vient s'ajouter au capital de confiance préalablement apporté par le nom du journal. L'article dispose ainsi d'une double certification qui augmente son niveau d'intégrité. Ce point correspondant à l'une des raisons invoquées pour expliquer l'introduction de la signature au cours des années 1990. Mais dès lors que l'on s'intéresse aux carrières des journalistes, c'est surtout à la fonction d'identité que la signature prend tout son sens. La signature peut être vue comme une forme de dispositif réputationnel⁶³³.

Du point de vue des reporters japonais pour qui l'anonymat a longtemps constitué une norme, la « fonction individualisante⁶³⁴ » de la signature fait qu'il ne s'agit dorénavant plus d'un

⁶³⁰ L. Karpik, « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », art cit.

⁶³¹ Béatrice Fraenkel, « La signature contre la corruption de l'écrit », *Le Débat*, 1990, n° 62, p. 76-87.

⁶³² David Pontille, « Signature et travail d'attribution », *Réseaux*, 2004, n° 127-128, p. 253-275.

⁶³³ Un numéro spécial de la revue *Terrains & Travaux* a justement été consacré à ce thème (n°26 2015).

⁶³⁴ Béatrice Fraenkel, « La Signature : du signe à l'acte », *Sociétés & Représentations*, 2008, n° 25, p. 17.

article publié dans les pages de l'*Asahi Shimbun*, mais d'un article publié par le journaliste « Tanaka Masahiro », lui-même travaillant pour le quotidien *Asahi Shimbun*. L'auteur jusqu'à présent anonyme prend vie aux yeux du lecteur par l'intermédiaire de la signature. Sortant de l'anonymat, celui-ci dispose d'une nouvelle visibilité.

La visibilité offerte par la signature d'articles sera ici analysée sous deux aspects. Dans un premier temps, nous nous intéresserons à la visibilité d'un point de vue organisationnel. Il s'agira de penser les conséquences de la signature dans la carrière des journalistes lorsque celle-ci a lieu dans le marché interne des organisations. Cela concerne la majorité des cas. On parlera de *visibilité organisationnelle*. Dans un second temps, on élargira le champ en nous concentrant sur son influence sur la carrière des journalistes du point de vue du marché du travail externe des organisations. Autrement dit, la visibilité dans le cas de journalistes ayant fait ou prévoyant de faire l'expérience d'une forme de mobilité professionnelle. On parlera de *visibilité occupationnelle*.

« Comment as-tu fait pour réussir à entrer au service nouvelles internationales ?

Eh bien... c'est un service qui a beaucoup de succès dans la rédaction. C'est un peu pareil dans tous les journaux d'ailleurs. Alors, la compétition est féroce. Tout le monde veut essayer d'y entrer.

– Comment as-tu fait pour y arriver ?

Il y a deux choses. Essayer d'écrire les meilleurs articles possibles et aussi aller boire le plus souvent possible avec ses supérieurs. C'est vraiment important. Dans mon cas, j'étais chargé de couvrir les faits divers au service Société. Pendant que j'étais là-bas, il y a eu le grand tremblement de terre du Tōhoku. C'était donc en 2011. J'ai eu l'occasion d'y aller à plusieurs reprises et j'ai écrit le plus possible. Mes articles ont eu un bon retour. J'ai eu de la chance parce que dans mon journal, les articles sont toujours signés. Les gens d'en haut ont pu voir que c'était moi. Si ça n'avait pas été signé, mon travail serait sans doute passé inaperçu. Mais là, mon nom est apparu à plusieurs reprises. Ça a joué sur le fait que l'on me laisse venir au service nouvelles internationales ».

- Carnet de terrain, notes du 22 avril 2015 -

Le journaliste qui donne ces explications a commencé sa carrière au milieu des années 2000 en devenant reporter pour le *Mainichi Shimbun*. Il a tout d'abord travaillé pendant quatre ans dans des bureaux locaux avant d'intégrer le service Société de la rédaction de Tokyo. Il est maintenant membre du service International de la rédaction de Tokyo. Les propos rapportés par cet enquête illustrent la logique que nous souhaitons développer ici. Par *visibilité*

organisationnelle, nous parlons de la visibilité apportée au journaliste grâce à la signature de presse au sein même de son entreprise.

L’idée d’un journaliste invisible dans sa rédaction peut paraître incongrue. Il faut pourtant se rappeler la taille considérable des rédactions japonaises, en particulier de celles des quotidiens nationaux. Pour les deux quotidiens utilisés pour cette analyse, on est en présence d’organisations dans lesquelles travaillent plusieurs milliers de journalistes. En 2016, 2330 des 4640 salariés étaient rattachés à la newsroom de l’*Asahi Shimbun* et 1641 sur 2600 à celle du *Mainichi Shimbun*⁶³⁵. À titre de comparaison, cela représente respectivement trois et deux fois le nombre de journalistes salariés de l’Agence France Presse qui est pourtant le plus grand employeur de journalistes de France pour la presse écrite. La question de la visibilité de chaque individu dans ces organisations est un enjeu dont il faut être conscient.

Il convient à ce point de revenir sur les caractéristiques du marché du travail interne des entreprises de presse japonaise. Comme cela a été expliqué plus haut, la répartition des postes dans le marché interne se fait à partir d’un système d’évaluation du personnel. Les carrières internes étant la norme, chaque employé de l’entreprise, qu’il soit reporter ou non, dispose de son propre dossier dans lequel figurent les résultats des diverses évaluations menées chaque année. C’est sur la base de ces résultats que les différents chefs de service vont ensuite se disputer les éléments qu’ils souhaitent faire venir dans leurs groupes.

Dans l’extrait que nous avons présenté plus haut, le reporter met en avant le rôle joué par la publication de nombreux articles signés dans l’obtention du poste qu’il souhaitait au service *nouvelles internationales*, l’un des plus prestigieux du journal. Arriver à publier beaucoup d’articles signés individuellement, c’est augmenter ses chances d’être aperçu par la hiérarchie et d’être repéré lors de la période de recrutement entre la formation en région et l’accession à une grande rédaction. Pour un reporter, faire en sorte de publier les meilleurs papiers possibles et de voir ces chances d’obtenir un poste intéressant n’est certes pas nouveau. La nouveauté vient plutôt du fait que la signature devient également un moyen de court-circuiter le système de repérage des bons éléments sur la base des évaluations des supérieurs directs. Même si dans les faits, il ne s’agit pas uniquement du travail d’une seule personne, elle consacre « une performance individuelle ». Sur le marché du travail interne, les reporters sont donc conscients que leurs chances d’atteindre tel ou tel service, ou d’avoir le droit de couvrir tel sujet dans un service, dépendent essentiellement de l’appréciation que les évaluateurs porteront sur leur travail. La reconnaissance personnelle a pour conséquence de structurer le groupe en fonction

⁶³⁵ D’après les chiffres publiés dans l’édition 2015 du *Nihon Shinbun Nenkan*.

des capacités des individus à s’établir une réputation, créant ainsi des inégalités qui sont moins bureaucratiques que dans un modèle de carrière basé sur la promotion à l’ancienneté⁶³⁶. La disparition de l’anonymat a renforcé la place des évaluations individuelles des journalistes sur leur possibilité d’accès aux postes convoités, d’autant plus que les journalistes en début de carrière sont les plus éloignés géographiquement des grandes rédactions.

B. De la promotion à l’ancienneté à la promotion aux compétences

L’arrivée de la signature et la visibilité qu’elle procure viennent en quelque sorte bouleverser le système. En réalité, elle s’inscrit également dans une évolution globale de la gestion de ressources humaines des organisations japonaises au cours des années 1990. À partir du milieu de cette décennie, donc un contexte de crise économique globale et de développement de politiques néolibérales, les interrogations sont grandissantes sur l’efficacité du « modèle organisationnel de la firme » caractéristique de l’après-guerre nippon. C’est l’époque de la remise en question de l’emploi à vie, de la promotion à l’ancienneté et d’une forme de gestion reléguant au second plan l’actionnariat des entreprises. À la suite de grands groupes précurseurs tels que Toyota ou Sony, de nombreuses entreprises japonaises font le choix de converger vers un modèle organisationnel se rapprochant du modèle anglo-saxon de gestion des entreprises. Les travaux de Sébastien Lechevalier ont montré que cette convergence était loin d’être univoque et qu’au cours des années 1990-2000, on avait plutôt assisté à un accroissement de la diversité des modèles⁶³⁷. La comparaison internationale menée par Sanford Jacoby sur les évolutions des départements de ressources humaines de grands groupes japonais et américains a mis en avant le fait que les groupes japonais, s’ils n’avaient pas renoncé au système de l’emploi à vie et aux syndicats d’entreprises dans la gestion des relations professionnelles, avaient en revanche majoritairement adopté un système d’évaluation et de promotion des employés basé sur les compétences se rapprochant du modèle anglo-saxon⁶³⁸.

Les organisations de presse vont elles-aussi être marquées par les débats de l’époque. Dans le cadre de cet article, nous nous intéresserons plus spécialement à la question du système de promotion interne des entreprises. Jusqu’au milieu des années 1990, la promotion interne des employés est avant tout basée sur l’ancienneté, suivant le système mis en place dans l’industrie

⁶³⁶ Jacques Lautman, « Compétence, légitimation, vedettariat » dans Pierre-Michel Menger et Jean-Claude Passeron (eds.), *L’art de la recherche : essais en l’honneur de Raymonde Moulin*, s.l., 1994, p. 203-218.

⁶³⁷ S. Lechevalier, *La grande transformation du capitalisme japonais*, op. cit.

⁶³⁸ Sanford Jacoby, *The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States*, Princeton University Press, 2004.

électronique de l’après-guerre. Mais à partir de 1996, un grand nombre d’entreprises de presse va faire évoluer son système de promotion vers un système se basant sur le mérite et les capacités des employés plus proche du modèle anglo-saxon⁶³⁹. Ce changement dans la gestion des ressources humaines va s’accompagner de la création de grilles d’évaluation établies sur des critères formels (voir Chapitre 2).

Sans rentrer dans des considérations trop approfondies sur l’introduction de cette nouveauté, il est important de souligner la logique qui la sous-tend et de faire le lien avec l’introduction de la signature comme moyen de promotion interne pour les journalistes. Un reporter vétéran ayant vécu la période d’introduction de la signature à l’*Asahi Shimbun* nous éclaire sur ce point :

« Est-ce que les articles publiés par les jeunes journalistes en région sont déterminants sur leur carrière ?

Bien sûr. Enfin, on ne met pas une note spécifique parce qu’untel a écrit un papier à telle page etc. C’est impossible de calculer comme ça. Mais les chefs de service qui guettent les nouveaux éléments, eux lisent les pages et voient ce qui s’écrit. Forcément, le fait qu’un article soit signé marque plus que s’il est anonyme. (...) Cela fait d’ailleurs partie des choses demandées aux reporters. On leur demande de se montrer, de se vendre plus. Ça crée une différence entre la génération de ceux qui ont commencé le travail à une époque où la règle était plutôt de ne pas trop se mettre en avant. Aujourd’hui, on demande aux jeunes de faire exactement l’inverse, de se vendre parce qu’on croit que c’est ça qui va faire tenir l’entreprise.

- Carnet de terrain, notes tirées d’une discussion avec un desk le 10 juillet 2015 -

L’arrivée de la signature s’insère dans une forme de promotion de plus en plus forte de l’effort individuel, ce qui va dans le sens de l’adoption de ce nouveau type de gestion des ressources humaines. Dorénavant, on demande donc au reporter de se mettre en avant. Les activités extérieures et la capacité d’un journaliste à faire profiter l’entreprise de la reconnaissance de ses talents à l’extérieur de l’organisation font partie des critères sur lesquels un journaliste est évalué. Aujourd’hui, un bon journaliste, c’est aussi quelqu’un qui fait briller l’entreprise en jouant le rôle de porte-étendard.

On comprend mieux en quoi la signature continue d’inscrire les journalistes dans une logique de carrière avant tout tournée vers le marché du travail interne des organisations. Si son introduction dans les deux rédactions objets de l’analyse peut être interprétée comme une

⁶³⁹ Un grand nombre d’entreprises de presse vont suivre ce chemin tout au long des années 2000.

réponse à une période de crise, elle a également eu des répercussions sur les individus. Elle marque l’entrée des journaux dans une nouvelle ère organisationnelle symbolisée par le passage de la promotion à l’ancienneté à la promotion aux capacités individuelles. La *visibilité organisationnelle* obtenue par les individus se traduit à la fois par des demandes d’efforts individuels et par une prise de conscience. Le fait de publier le maximum d’articles signés de son nom devient un moyen de promotion.

Toutefois, notre enquête nous a amené à rencontrer des journalistes dont l’utilisation de la signature appartient à une logique différente de celle de la *logique organisationnelle* à laquelle nous nous sommes intéressés jusqu’à présent. Nous avons décrit en quoi elle pouvait s’inscrire dans des stratégies de carrière menée dans le marché interne des entreprises de presse. Nous allons maintenant nous intéresser au cas de journalistes pour qui la signature joue aussi un rôle dans le cadre de carrière ne se limitant pas au marché interne. À travers la présentation de cas de reporters pour qui la signature constitue un enjeu de carrière externe, il s’agira d’indiquer en quoi cette dernière s’inscrit également dans une nouvelle logique de carrière à une époque où le modèle protecteur de la firme montre des signes de faiblesse et ne constitue plus forcément une assurance pour les employés d’un journal.

C. Visibilité occupationnelle et mobilité externe

« Qu’est-ce que le fait de pouvoir signer vos propres articles a changé pour vous ?

« Je dirais que dans l’ensemble, il y a surtout du bon. Par exemple, on a commencé à me dire des choses du genre « Tu as sorti un bon papier l’autre jour ». Les gens ont relevé que mon nom apparaissait sur les informations qu’ils lisaient et certains d’entre eux se sont mis à me transmettre spontanément des informations. Ça, je dirais que c’est quelque chose qui a vraiment beaucoup changé. Les coups de téléphone de l’extérieur (du journal) se sont multipliés, « Je voudrais parler de ça avec vous ? Est-ce-que ça vous intéresserait » ? Ça, ça n’aurait jamais pu arriver à l’époque où mon nom n’était pas inscrit sur mes articles. De la part des lecteurs, de gens que je ne connais pas, que je n’ai jamais vu. En lisant, les gens ont commencé à se dire « Tiens, c’est Satō qui a écrit ce papier ! », « Tiens, elle se spécialise sur ce thème ! ». Les gens des entreprises, mais aussi les simples lecteurs, tout le monde peut vous appeler par votre nom ».

- Entretien du 16 octobre 2013 -

L’enquêtée est une reporter arrivée à l’*Asahi Shimbun* à la fin des années 1980. Elle a travaillé au service *société* et dans différents bureaux régionaux avant d’être affecté au bureau chargé de couvrir les nouvelles locales de la ville de Tokyo. Elle couvre notamment le thème de l’éducation au moment de l’entretien. Elle nous rappelle que la signature a également des effets sur la visibilité des reporters, au-delà des organisations qui les emploient. Le fait d’apposer son nom au bas de l’article a deux conséquences quant à la visibilité. La première est un développement de la visibilité intra-professionnelle, les reporters étant très souvent « les premiers lecteurs des reporters »⁶⁴⁰. La seconde est incarnée par la naissance d’un moyen de reconnaissance entre le journaliste et les lecteurs n’appartenant pas au monde des médias.

La signature correspond à ce que Lucien Karpik appelle un « dispositif de confiance » permettant de réduire les incertitudes dans certains marchés⁶⁴¹. Dans les deux cas, les pairs comme les lecteurs se trouvent en position d’une reconnaissance de l’individu, et donc de juger de la qualité du travail personnel, et plus uniquement par l’entreprise qui l’emploie. L’extrait d’entretien précédant met en avant le rôle que les lecteurs peuvent jouer dans le travail d’évaluation de la production d’un journaliste. Concrètement, le succès que peut obtenir un reporter auprès de son public ne passe plus uniquement par l’organisation. Cela permet au lecteur de devenir lui-même évaluateur et d’influer sur la réputation d’un reporter.

Comme nous l’avons expliqué précédemment, dans le cas des entreprises de presse japonaises, les capacités à évaluer le travail d’un journaliste étaient, jusqu’à présent, détenues d’une manière quasiment monopolistique par la hiérarchie de l’entreprise. Cette dernière disposant du droit de dire « qui est un bon reporter », le rapport de force lui était clairement favorable. Avec la signature, ce rapport de force s’équilibre en faveur du journaliste qui n’est plus uniquement dépendant de son entreprise concernant l’évaluation de son travail mais dispose d’une nouvelle forme de reconnaissance. Ce point a notamment été relevé par Reich dans son étude de l’introduction de la signature dans la presse anglo-saxonne. Lors de son analyse, il explique que l’attribution de la signature « a conduit à une perte de contrôle de la réputation des journalistes »⁶⁴². Même si Reich ne pousse pas son analyse jusqu’à s’intéresser à la question des carrières, c’est la « perte de contrôle de la réputation » mentionnée ici qui marque notre attention.

⁶⁴⁰ Ne serait-ce que parce que lire ce qu’a écrit la concurrence constitue une part importante de leur travail, au même titre que les scientifiques. Rappelons qu’une partie du travail quotidien des journalistes consiste à lire l’actualité à la recherche d’autres informations ou à vérifier qu’il n’y a pas eu dépassement par la concurrence.

⁶⁴¹ L. Karpik, « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », art cit.

⁶⁴² Z. Reich, « Constrained authors », art cit. p. 708.

Un reporter ayant accumulé un certain succès auprès de son public et qui a obtenu une forme de reconnaissance, se situe dans une position plus avantageuse lors d’une tentative de recherche de travail auprès d’un autre journal, ce dernier pouvant dès lors juger plus facilement de la valeur ajoutée que le journaliste lui apportera. On parle ici d’accumulation d’un capital réputationnel entendu comme la part de chance dont dispose un individu à gérer sa carrière grâce à sa propre renommée⁶⁴³. La possibilité de juger des compétences d’un individu étant donnée au public et aux pairs tout comme le capital réputationnel à l’origine d’une forme d’autonomie des carrières, sont des enjeux centraux. Nous reprendrons l’adjectif « occupationnel » dans l’objectif de décrire au mieux ce qui différencie l’utilisation organisationnelle de la signature décrite précédemment, ainsi que son utilisation par des journalistes dans l’objectif de promouvoir leurs compétences.

Le capital réputationnel que le journaliste est en mesure d’accumuler grâce à la visibilité que lui offre la signature renvoie à une dimension particulière de la carrière des reporters. Le point important à retenir est que parmi les lecteurs ayant la possibilité de connaître le nom de la personne à l’origine d’un papier, on trouve également les autres journalistes et la hiérarchie d’autres entreprises de presse, c’est à dire des employeurs potentiels.

Si au Japon l’organisation de la profession journalistique est structurée autour du marché du travail interne des entreprises, nous développerons plus en détail ce que constitue l’expérience de la mobilité externe pour les reporters japonais dans le chapitre suivant.

Un reporter qui n’envisage pas de changer d’employeur en allant proposer ses compétences à une autre entreprise n’a effectivement que peu de chance d’être intéressé. En revanche, la situation apparaît différente pour les gens qui dans le cadre de nos entretiens nous ont expliqué s’inscrire dans une perspective de carrière incluant le passage à une forme de mobilité externe, c’est à dire un changement d’employeur en cours de carrière. Trois cas seront présentés. Le premier cas est celui d’une journaliste travaillant pour une agence de presse et dont l’objectif est précisément la constitution d’un capital réputationnel dans l’objectif de trouver un emploi dans la presse nationale. Le second cas est celui d’un journaliste ayant commencé sa carrière dans la presse régionale avant d’arriver dans la presse nationale et ayant pour ambition un éventuel passage dans la presse étrangère. Enfin, le troisième cas est celui d’un journaliste ayant

⁶⁴³ P.-M. Menger, *Portrait de l’artiste en travailleur*, op. cit. p. 46.

connu une forte mobilité au cours de sa carrière avant d’arriver dans un journal de la presse nationale.

Cas n°1 / La signature dans le cadre d’un projet de mobilité

Sakamoto Yukari est une reporter de trente-deux ans travaillant pour le service *Science* d’une grande agence de presse basée à Tokyo. Elle a commencé sa carrière il y a dix ans en réussissant le concours d’entrée de l’entreprise. Après avoir accompli les sept premières années de sa carrière dans plusieurs bureaux régionaux de l’agence en tant que journaliste fait-diversier, elle a réussi à intégrer ce service à la rédaction centrale de Tokyo.

Elle s’estime plutôt contente d’avoir pu atteindre cette position dans l’organisation car en général, les chances de voir ses vœux d’affectation acceptés semblent assez minces : « *Pour la plupart des journalistes, il faut continuer à travailler dans le service société encore pendant quelques années. C’est en fonction de notre travail qu’on nous donne l’occasion ou pas d’aller dans le service qu’on vise* ». Dans son cas, elle a réussi à se créer des contacts dans ce département assez tôt dans sa carrière en faisant en sorte de publier des papiers sur des sujets pouvant intéresser les membres du service, avant même qu’elle y soit affectée : « *J’étais obligée de faire ça pendant mon temps libre. Si j’avais dit à mes supérieurs que je voulais me concentrer sur ce sujet, on m’aurait dit non. Alors j’ai pris ces initiatives toute seule* ».

Si elle semble satisfaite de pouvoir faire des investigations dans un domaine qui l’intéresse, celui de l’utilisation médicale des technologies nucléaires, elle nous a fait part de son souhait de quitter son travail dans l’agence : « *Le problème quand on travaille dans une agence de presse, c’est qu’on a finalement très peu de chance de voir son travail publié sur le papier. J’ai toujours ressenti une forme de frustration à propos de ça. Avoir son article en Une de la presse régionale de temps en temps c’est bien, mais la presse nationale, c’est quand même un niveau au-dessus* ».

Sa carrière en tant que rubricarde du service *santé* n’ayant commencé que depuis deux ans et demi, elle estime qu’il est encore un peu tôt pour tenter sa chance dans une autre entreprise, pour le moment : « *Ça fait un moment que j’ai envie d’essayer mais je suis aussi consciente qu’il y a d’autres personnes qui travaillent déjà sur le même sujet ailleurs* ». L’enquêtée indique ensuite comme principale stratégie le besoin de se créer une forme d’expertise sur un domaine : « *Ce que je dois faire pour l’instant, c’est accumuler le plus d’expériences et de contacts possible. Pour ça, la seule chose à faire, c’est publier beaucoup d’articles et que les*

gens voient ce que je sais faire sur ce sujet. Mais pour l’instant, les choses ne sont pas simples car pour qu’un de mes articles arrive à faire la Une de la presse régionale, il faut vraiment que ça soit quelque chose de gros. Sinon, mon papier n’est pas repris ».

Ce cas met clairement en relation la nécessité de visibilité dans une perspective de carrière incluant une forme de mobilité. Si l’enquêtée ne fait pas directement référence à la signature, elle mentionne tout de même explicitement le besoin pour elle de se doter en capital réputationnel dans l’objectif de tenter sa chance sur un autre marché du travail que le marché interne de l’organisation pour laquelle elle travaille. Le lien entre visibilité et perspective de carrière est clair. Son besoin de reconnaissance d’expertise nécessite qu’elle arrive à faire reconnaître son travail par son milieu professionnel, d’où le fait que l’on puisse parler de visibilité occupationnelle, distincte de la visibilité organisationnelle.

La particularité de l’enquêtée ici vient du fait de son travail dans une agence de presse qui limite en effet ses chances de voir ses papiers publiés. Les journalistes agenciers travaillant plutôt en tant que grossistes de l’information sont dépendants de la demande des entreprises de presse affiliées. Dans le contexte japonais, la situation est complexifiée par le fait que la presse nationale n’a que peu recours aux services des agences. Il arrive aussi parfois que les journaux de la presse régionale s’approprient la paternité du contenu d’un papier sans créditer l’agence et encore moins l’auteur. Consciente des difficultés propres à son statut d’agencière, elle compte également sur le succès de ses papiers à l’intérieur de son organisation pour se créer des opportunités.

Cas n°2 : une ambition de carrière internationale

Masahiro Toyonagi est un journaliste de 38 ans travaillant en tant que reporter fait-diversier dans le service « *Reportage d’investigation* » d’un grand quotidien national. Il a la particularité d’avoir déjà fait l’expérience d’une forme de mobilité externe puisqu’il a commencé sa carrière dans un quotidien de la presse régionale à la fin des années 1990. Au cours de ses premières années de carrière dans son ancien journal, il a réussi à se faire connaître en décrochant un certain nombre de scoops qui lui ont permis d’obtenir plusieurs prix, dont le plus reconnu, celui de la *Nihon Shinbun Kyōkai*, équivalent japonais du prix Pulitzer. Les détails qu’il apporte lorsqu’on l’interroge sur les répercussions de ce succès nous en apprennent plus sur ses ambitions de carrière : « *Si je réponds à la japonaise à la question « Vous êtes devenu célèbre n’est-ce pas ? », ma réponse sera bien sûr « Mais non, mais non, pas du tout ». Mais, si je*

réponds un peu plus honnêtement, j’admettrais tout de même que cette affaire m’a apporté une certaine notoriété. En une année, j’ai pu réaliser ce reportage d’investigation, j’ai remporté le prix de l’entreprise, j’ai également reçu des prix extérieurs au journal pour d’autres enquêtes. Avec la notoriété que j’ai acquise dans l’entreprise, je serais sans doute devenu desk et ensuite chef de service. Mais je n’avais pas pour ambition de percer dans ce journal ». La réputation apportée par ces quelques coups d’éclat a évidemment joué un rôle dans son ascension d’un quotidien local à l’un des plus gros journaux du pays « J’ai eu beaucoup de chance que mon article soit signé à l’époque. Les lecteurs sont capables d’évaluer le travail d’un journaliste. Et à ce niveau, pour ce qui est des chances de carrière, le lien est évident. Cela joue sur les prix externes aux entreprises qui peuvent être décernés. Un prix obtenu pour un article peut dorénavant être décerné à monsieur untel. Et au final, avec ce genre de reconnaissance, les choses deviennent plus faciles pour la mobilité professionnelle à mi carrière ». Le lien entre ambition de carrière et signature prend une autre tournure lorsque l’enquêté nous explique qu’il a également pour objectif d’essayer de tenter sa chance à l’étranger. « Pour moi, le plus important en fait... c’est surtout de partir maintenant, parce que j’ambitionne de faire des choses aux USA également. Jusque-là, je n’y avais pas trop réfléchi. À l’étranger, lorsque je sortirai mes propres articles, le fait de pouvoir les signer sera très important, ne serait-ce que pour que les gens là-bas retiennent mon visage ».

Précisons tout de suite que la situation de l’enquêté présenté ci-dessus constitue ce que l’on pourrait appeler « un cas extrême ». Il l’est pour trois raisons. D’une part, son profil de journaliste ayant connu une forme de mobilité externe ascendante de la presse régionale à la presse nationale diffère de modèle type du journaliste japonais salarié faisant l’intégralité de sa carrière dans le même journal. Même s’il semble assez courant que les grands quotidiens de la capitale débauchent de jeunes talents formés en région, il est important de souligner cette particularité dans son parcours dès lors que l’on s’intéresse au rôle joué par la signature. Ensuite, la notoriété acquise grâce à ses premiers succès et à la visibilité apportée par les prix qu’il a décroché ne sont pas à la portée de tous et dépassent de loin le rôle que peut jouer seule la signature en matière de visibilité. L’obtention d’un prix professionnel est le meilleur moyen d’augmenter son capital réputationnel. Mais c’est surtout dans les ambitions même de ce dernier que le cas est exceptionnel. C’est en effet le seul journaliste que nous ayons rencontré au cours de notre terrain à nous avoir fait ouvertement part d’une ambition de carrière dépassant le monde médiatique japonais. À partir de là, on comprend d’autant mieux pourquoi ce dernier

semble adhérer à une logique plus proche de la logique de marché que la logique typiquement organisationnelle qui caractérise la profession au Japon.

Le caractère exceptionnel de ce profil mérite de retenir notre attention car il n'est pas à exclure que ce genre de parcours se développe de plus en plus à l'avenir. On trouve toujours des individus devançant les normes de leur époque et annonçant l'arrivée d'une nouvelle ère. En guise d'anecdote particulièrement éclairante sur les motivations de l'enquêté, ce dernier est venu accompagné de son CV en anglais lors de l'entretien, une démarche que nous n'avons jamais eu l'occasion de voir jusqu'à présent.

Ce type d'ambition où l'individu cherche à mettre en avant ses compétences ne s'oppose d'ailleurs par forcément à la logique organisationnelle qui caractérise les entreprises japonaises. Comme on l'a vu, elles avaient progressivement adopté un système de promotion interne basé sur les compétences en délaissant peu à peu l'ancien système basé sur l'ancienneté depuis la fin des années 1990. On peut remarquer dans les propos des cas n°1 et 2 l'intégration des normes de ce nouveau système au sein duquel on demande à chaque journaliste de prendre plus d'initiatives individuelles et donc de se faire les autoentrepreneurs de leur propre carrière.

L'étude d'un troisième cas nous donnera plus d'éléments pour comprendre ce qui nous pousse à faire l'hypothèse d'un développement des carrières ne se limitant plus au marché interne des entreprises.

Cas n°3 : La signature comme moyen de survie

Le parcours de Tetsurō Morinaga, journaliste de quarante-huit ans travaillant dans un service *Economie* d'un quotidien national, est lui aussi atypique. Après avoir commencé sa carrière en tant que reporter dans la presse spécialisée au début des années 1990, il a pendant près de dix ans alterné les positions d'indépendant et de journaliste contractuel (*keiyaku kisha* – 契約記者) pour différents titres de la presse magazine. Ce n'est qu'au début des années 2000 qu'il décide, pour des raisons essentiellement familiales, de continuer sa carrière dans la presse quotidienne : « *Ma femme a commencé à dire : « Dis donc, comment est-ce que tu comptes faire pour les enfants ? Si on n'a pas de quoi manger, arrête ce boulot. Tu m'avais dit que tu arrêterais ». Je me rappelle qu'elle m'a dit ce genre de choses. Je lui avais dit à l'époque où je m'étais remis à mon compte « Si cette fois-ci ça ne marche pas non plus, j'arrête tout et je cherche un autre travail ». Je lui avais fait cette promesse. J'ai donc décidé d'en rester là avec le travail en tant que pigiste ».*

L'instabilité économique de sa situation de journaliste pigiste l'a donc poussé à se tourner vers le travail en organisation, une situation qu'il avait volontairement cherché à éviter jusqu'ici. *« Au moment où j'étais à la fin de mon contrat avec le magazine, un peu par hasard, j'ai eu une bonne occasion. Il y a eu un scandale autour du ministre des Affaires étrangères de l'époque. J'ai réussi à bien vendre mon histoire. Du côté du journal qui m'a employé par la suite, je pense qu'ils m'ont pris notamment grâce à ce papier. J'ai eu l'occasion de faire quelque chose de reconnu. C'est un peu le hasard qu'une personne comme moi ait réussi à faire cela. J'ai eu un peu de chance parce qu'en plus c'était un article signé ».*

L'enquête nous explique ensuite un peu plus en détail la place qu'a tenu la signature dans la première partie de sa carrière : *« Il y a beaucoup de magazines, dont beaucoup ne vendent que peu. Dans ces cas là, je faisais en sorte que ma signature soit bien apposée. Il arrivait aussi qu'il n'y en ait pas. Et, il est arrivé aussi que ma signature soit apposée sur des papiers qui n'étaient pas très bons. Ça dépend aussi du magazine. Mais comme j'avais du mal à vivre, je m'efforçais de travailler sur des thèmes qui pouvaient être prometteurs. La politique, l'économie... Il y a beaucoup de gens qui s'occupent aussi des affaires judiciaires en lien avec la police mais moi, c'était plutôt politique et économie. Le problème, c'est qu'il y a beaucoup de gens qui travaillent déjà sur ces thèmes là, d'où le besoin de se démarquer des autres. (...) Les individus sont amenés à jouer un rôle de plus en plus important et je pense que les entreprises sont déjà en train de se rendre compte des transformations en cours. Il y a des gens qui en sont conscients dans chaque organisation. Il y aura d'un côté des journalistes qui s'occupent uniquement de leur travail de journalistes, et de l'autre, les gestionnaires de l'entreprise. Les grands groupes de presse comme ils en existent aujourd'hui... qui sait ce qu'il en sera dans 50 ans. Ils vont peut-être se scinder en plusieurs parties. Ce qui est sûr, c'est que cela va être de plus en plus difficile de pouvoir payer le salaire de tout le monde (...). Jusqu'à présent, les individus étaient protégés par l'organisation qui les employait mais, aujourd'hui, nous sommes dans une époque où cette situation est de plus en plus rare. Les organisations ne peuvent plus assurer le bien-être de tous les employés et de leur famille. Les individus vont de plus en plus avoir à prouver leurs capacités personnelles. Ça symbolise un peu les transformations de la société japonaise héritée de l'après-guerre. Mais je ne peux pas dire si c'est une bonne chose ou pas. Il y a forcément des gens qui vont souffrir de cela mais on n'y peut rien.*

Encore une fois, la question de la visibilité occupationnelle et de la signature intervient dans le cas d'un reporter s'inscrivant lui aussi dans une logique de carrière incluant une mobilité

externe. La situation exposée dans le cas de cet enquêté est différente de celles des deux cas précédents, notamment car sa carrière inclut des périodes de travail en tant que pigiste. Dans son travail sur les journalistes pigistes, Olivier Pilmis rappelle que la signature joue un rôle particulier dans la construction de la réputation et du domaine d’expertise du reporter. On comprend donc pourquoi un ancien reporter indépendant a une sensibilité particulière pour cette pratique⁶⁴⁴. Cette expérience du marché du travail externe de la profession, dont il faut rappeler qu’elle tranche à nouveau du modèle type de la carrière en entreprise, a deux conséquences. La première est la conscience élevée que l’enquêté a de la visibilité et de sa capacité à vendre ses papiers, c’est pour lui quasiment une question « de survie ». Au vu des difficultés que l’enquêté semble avoir connues, cet instinct n’est pas vraiment surprenant. Comme il l’explique, c’est à cause même de l’obligation d’avoir continuellement à se vendre que l’enquêté se décide finalement à devenir salarié d’un journal, et ainsi de profiter de la stabilité de carrière qu’offre l’organisation.

La deuxième, qui découle de la première, est une vision assez sombre, voire pessimiste, de l’avenir de la presse écrite dans un contexte de crise. Il explicite par conséquent clairement ses craintes : des entreprises de presse qui ne seraient plus capables d’apporter la protection qu’elles offraient jusqu’à présent à leurs employés. Dans un contexte de crise et d’augmentation de la concurrence entre les employés, chaque reporter serait dans l’obligation de mettre en avant ses capacités, faisant de la question de la paternité d’un article, un véritable enjeu.

Au travers les trois cas que nous venons de présenter analysés, trois types de carrière et trois visions différentes de la signature ont été identifiés. Dans le premier cas, l’enquêtée envisage la visibilité offerte par la signature comme un moyen de se créer un domaine d’expertise et de réussir un projet de mobilité qui demeure encore incertain. Dans le second cas, l’enquêté a déjà réussi son projet de mobilité en intégrant un grand quotidien. Le capital réputationnel qu’il s’est constitué au cours de la première partie de sa carrière lui en a donné les moyens et la signature est un moyen de se projeter dans une logique de carrière dépassant le marché du travail japonais en s’insérant dans les critères de reconnaissance propres à la profession. Enfin, dans le troisième cas, l’enquêté a une carrière beaucoup plus fragmentée, alternant périodes de travail salarié et des périodes de travail en indépendant. La visibilité offerte par la signature lui a permis de décrocher un nouvel emploi dans l’une des grandes rédactions du pays. Au-delà de ça, ayant une vision assez sombre de l’avenir de la presse, il entrevoit également la signature

⁶⁴⁴ O. Pilmis, *L’intermittence au travail*, op. cit.

comme un moyen de mettre en avant ses propres compétences dans le cadre d’une augmentation possible de la concurrence entre journalistes.

Pour autant, il est difficile de savoir comment les choses se dérouleront. Ce qui nous intéresse ici, c’est de voir qu’en réaction à des visions personnelles diverses, certains individus, à partir d’expériences particulières, sont capables de s’approprier une pratique qui, comme on l’a vu plus haut, relève à l’origine d’une logique avant tout tournée vers l’organisation. Malgré leurs divergences – en matière d’âges, d’ambitions et de visions quant au rôle de la signature – elles convergent toutes sur ce point. La visibilité offerte par celle-ci est à chaque fois envisagée comme un moyen de promouvoir ses compétences, de se créer un domaine d’expertise dans l’objectif d’augmenter ses chances de trouver un emploi, que cela soit par choix ou par nécessité. Si on a observé que la signature pouvait répondre à un objectif similaire pour les journalistes cherchant à se faire repérer par leur hiérarchie, ceci au sein même des organisations, les cas précédents répondent à une logique fondamentalement différente sur laquelle nous allons revenir dans le prochain chapitre.

Conclusion du chapitre

Dans ce chapitre sur l’introduction de la signature, nous avons commencé par replacer l’introduction de cette pratique dans le cadre plus large des transformations que connaît la presse japonaise dans les années 1990. Comme nous l’avons indiqué, la signature est adoptée dans les deux rédactions du *Mainichi* et de l’*Asahi Shimbun* pour des raisons à peu près similaires : d’une part, des critiques portant sur l’anonymat et à la façon dont certaines affaires ont été couvertes, et d’autre part, la recherche de moyens pour fidéliser de nouveaux lecteurs en mettant en avant leur personnel et en donnant un visage au journal. À cela s’ajoutent des revendications issues du cœur même des rédactions pour une reconnaissance du travail de tous les reporters, et plus uniquement des vétérans.

Puis nous avons vu que la signature pouvait s’opposer à certaines caractéristiques de la *logique organisationnelle*. La dimension collective de la production de l’information et la question du rapport aux sources sont autant de raisons qui continuent de faire de la signature un sujet de débat, y compris dans les rédactions qui l’ont adoptée depuis longtemps. Ces frictions expliquent notamment que cette pratique ne soit pas encore systématisée dans toutes les rédactions.

Nous nous sommes ensuite intéressés aux conséquences que la signature peut avoir sur les carrières. Cette dernière a des implications à la fois internes et externes. C’est également entre

les années 1990 et 2000 que se généralisent les systèmes d’évaluation personnelle des employés. Dans ce contexte, la course à la signature, notamment en début de carrière, devient un enjeu pour les reporters en début de carrière qui cherche à se faire repérer par les membres des sièges. Nous avons alors parlé de *visibilité organisationnelle*. Ensuite, à partir du cas de trois reporters, nous avons vu en quoi la signature pouvait constituer une ressource dont certains se saisissent pour réaliser des projets de mobilité externe. Alors qu’il s’agit à l’origine d’une ressource pour l’organisation, la *visibilité occupationnelle* que la signature apporte joue ainsi le rôle de dispositif de confiance contribuant à rendre possibles ces projets.

Chapitre 8 : Les mobilités externes, vers une nouvelle logique ?

Introduction

Les trois derniers chapitres ont permis d'étudier des phénomènes contribuant à l'effritement de la *logique organisationnelle*. Ce nouveau chapitre prolonge cette perspective, mais avec une vocation plus exploratoire. En prenant pour objet les pratiques de mobilité externe, l'objectif est d'explorer les indices de l'émergence d'une forme de marché professionnel du travail qui n'était que très peu perceptible jusqu'à présent.

La mobilité externe n'a jamais été absente dans la presse écrite. Elle prend des formes différentes en fonction de l'âge, des modalités de changement d'entreprise et de la suite des carrières une fois arrivé dans une nouvelle rédaction⁶⁴⁵. Toutefois, des transformations majeures telles que la crise des vocations et le développement d'une visibilité plus grande des reporters grâce à la signature ont des conséquences importantes qu'il nous faut donc étudier. Cependant, une difficulté de ce travail est qu'il n'existe pas de données fiables permettant de mesurer l'ampleur du phénomène. Notre propos sera donc de contourner la question de la mesure en partant de matériaux qui permettent de saisir les processus sociaux à l'œuvre dans le développement d'un marché externe. À partir du discours des acteurs sur la mobilité entre entreprises, on peut voir émerger des positions nouvelles, du point de vue des reporters comme des recruteurs.

Le chapitre commencera par une description des types de mobilités externes et de leurs modalités dans les parcours de reporters. Dans un deuxième temps, nous présenterons des difficultés institutionnelles qui contribuent à limiter les projets de mobilité. La dernière partie nous servira à la fois à lister les institutions qui renforcent aujourd'hui le développement d'un marché professionnel du travail, et les indices qui nous permettent d'identifier son émergence.

I. Les formes de la mobilité externe dans la *logique organisationnelle*

Parmi les 72 entretiens semi-directifs réalisés au cours de notre terrain, dix-neuf d'entre eux ont été effectuée avec des reporters dont le parcours inclut une forme de mobilité externe. Ce

⁶⁴⁵ Watanabe Shin (渡辺深), *Tenshoku no shakaigaku : hito to shigoto no sōsharu nettowāku* 転職の社会学 : 人と仕事のソーシャル・ネットワーク (Sociologie de la mobilité professionnelle : le réseau social des hommes et du travail), Tokyo, Mineruva shobō, 2014.

thème a rapidement suscité chez nous un vif intérêt pour plusieurs raisons. La force de la logique d'entreprise et sa présence dans le discours des enquêtés lors des explications qu'ils nous donnaient sur leur monde professionnel ont contribué à mettre en avant le caractère singulier de ce genre de parcours. Avoir commencé sa carrière ailleurs que dans l'entreprise dans laquelle on travaille actuellement contribue à forger l'identité professionnelle de beaucoup de reporters, y compris de ceux qui n'ont pas commencé leur carrière dans la presse.

Un deuxième élément a concouru à cette volonté d'en savoir plus. Il s'agit d'un paradoxe constaté à de très nombreuses reprises. D'un côté, les échanges avec des enquêtés sur le terrain permettent de voir une « augmentation de la mobilité » à propos de laquelle tout le monde s'accorde. On retrouve le même discours dans certains travaux évoquant également un renforcement de la mobilité des reporters, sans en faire une question centrale⁶⁴⁶. D'un autre côté, l'absence de données statistiques fiables pour corroborer ce phénomène et le comportement des personnes qui en ont fait l'expérience. S'il est exagéré de dire que les personnes ayant travaillé pour plusieurs entreprises différentes tenteraient systématiquement de cacher cette particularité de leur parcours, il nous semble que pour nombre d'entre eux, cette « singularité » compte tenu de la norme peut être source de gêne. La mobilité dans la presse écrite japonaise est loin de constituer une norme. De fait, nous ne sommes pas en présence d'une pratique aussi courante que pour les journalistes en France ou aux États-Unis, où la mobilité participe généralement à l'accumulation d'expériences et de compétences et à l'établissement d'une réputation professionnelle inhérente à chaque individu. Pour autant, comme nous allons le voir plus loin, cette gêne qui peut déboucher sur une volonté de ne pas évoquer une première partie de carrière effectuée dans une autre entreprise ou même un autre métier, n'affecte pas de la même façon toutes les personnes.

Étudier les carrières de ces personnes aux parcours particuliers permettra donc de faire le lien entre les expériences individuelles des individus et la façon dont se transforme le monde social dans lequel ils évoluent. Le recours à l'entretien biographique s'est avéré être une méthode particulièrement utile afin de replacer l'expérience de la mobilité dans un processus bien souvent plus long que ceux des années passées en tant que salarié d'une entreprise. Ils nous ont notamment permis de comprendre un peu mieux ce qui fait office de « boîte noire », à savoir la démarche même de mobilité, les modalités de sa mise en place, les techniques utilisées par

⁶⁴⁶ Kyōko (木村恭子), « Tenshokugimi kara mita shokugyōkan to jōnarisuto kyōiku 転職組から見た職業観とジャーナリスト教育 (Appartenance professionnelle et formation des journalistes vues par les “changeurs d'entreprises”) », dans Hanada Taturō (花田達郎) et Hiroi Osamu (廣井脩), *Ronsō – ima jōnarisuto kyōiku 論争 – 今、ジャーナリスト教育* (Débat – la formation des journalistes, maintenant), Tokyo, Tokyo daigaku shuppankai, 2003, p. 271-292.

les salariés ou ceux qui les ont recrutés. La capacité des acteurs à revenir ensuite sur ce qui a pu leur poser problème au moment de la mobilité ou après leur arrivée, est une des données essentielles pour dépasser le discours limité des départements des ressources humaines des entreprises de presse. De plus il nous a paru nécessaire de poser des questions sur ce thème y compris à des personnes n'en ayant pas fait l'expérience, ceci afin de mieux saisir la façon dont cette pratique est perçue plus généralement par l'ensemble des reporters. Comprendre pourquoi la mobilité inquiète ou pourquoi certaines personnes ayant pu être intéressées choisissent finalement d'abandonner leur projet. Ce phénomène est en effet indispensable pour appréhender la tension entre la *logique organisationnelle*, longuement décrite dans cette thèse, et l'ébauche d'un marché du travail dans la presse japonaise.

A. La mobilité externe dans le journalisme

La complexification des carrières a largement été étudiée en sociologie du journalisme, particulièrement depuis l'installation durable de l'industrie de la presse dans une crise de son modèle économique au milieu des années 2000. La précarisation de la profession avec l'augmentation importante des pigistes, la tendance à l'augmentation des allers-retours entre le journalisme et d'autres activités professionnelles plus ou moins proches telles que la communication ou le conseil sont liées à des mouvements de mobilité de plus en plus importants dans un contexte de rareté des postes bien rémunérés et stables sur le long terme. Concernant la multiplication des périodes d'entrées et de sorties du journalisme, elle inclut, de fait, des formes de mobilité dès lors qu'un individu est embauché par un autre employeur pour occuper un secteur d'activité différent du journalisme. Dans le cas du journalisme japonais, on a vu au cours de notre analyse du marché interne des entreprises de presse qu'une « sortie du journalisme » ne correspondait pas nécessairement à un changement d'employeur. La forte mobilité interne et le parcours de carrières standards donnent lieu à des passages du journalisme au management, ou à d'autres fonctions, tout en restant dans la même entreprise (voir Chapitre 2).

Dans le cas de la France, le recours de plus en plus important aux pigistes, permet de comprendre assez facilement le phénomène de complexification des carrières. Si les rapports entre un pigiste et son client principal peuvent donner lieu à des relations d'exclusivité et, au final, à des carrières longues dans un même organe de presse (sans pour autant qu'il y ait une

situation de salariat)⁶⁴⁷ ; le développement de l'emploi freelance et donc de relations plus susceptibles de s'arrêter ou de reprendre débouchent plus facilement sur une multiplication des expériences de travail en des lieux différents. Des tentatives récentes de saisir toujours plus en détail la dynamique de cette mobilité existent. À partir d'une analyse originale des *curricula vitarum* de journalistes disponibles sur le réseau social LinkedIn, les travaux de Bastin et Machut présentent la structure du marché du travail journalistique avec en son centre la presse quotidienne nationale comme le noyau attirant les journalistes⁶⁴⁸. La discontinuité des carrières, leurs complexifications par des entrées et des sorties de plus en plus fréquentes, la naissance de « tournois » en début de carrière contribue à rendre toujours plus difficile la compréhension des mouvements de carrière. Il n'est donc pas risqué de dire que, mis à part quelques exceptions⁶⁴⁹, la mobilité des journalistes au sein d'un marché externe, que celui-ci soit clairement institutionnalisé ou pas, constitue une tendance que l'on remarque dans beaucoup de pays et qui a une propension à s'accroître au fur et à mesure que la crise de la presse s'aggrave depuis le début du XXI^{ème} siècle.

1) *La mobilité des professions spécialisées au Japon*

Le Japon, pour des raisons que nous avons développées tout au long de ce travail, et que nous allons continuer de détailler, s'inscrit pour l'instant difficilement dans ce cas de figure. Dans ses travaux sur la mobilité professionnelle dans le marché du travail japonais, Watanabe Shin distingue trois types de mobilité que l'on peut décrire de la manière suivante⁶⁵⁰. La mobilité interne désigne les mouvements des personnes au sein du marché du travail d'une organisation. Compte tenu de la place des grandes entreprises dans le journalisme japonais, la place du marché interne joue un rôle central, comme nous l'avons déjà vu dans le deuxième chapitre. La mobilité semi-interne désigne les mouvements de personnels entre plusieurs entreprises qui appartiennent toutes au même groupe ou au même conglomérat⁶⁵¹. La mobilité externe désigne

⁶⁴⁷ O. Pilmis, *L'intermittence au travail*, op. cit.

⁶⁴⁸ G. Bastin et A. Machut, « Gravitation et dispersion dans les carrières des journalistes passés par la presse quotidienne nationale. Éléments pour une étude séquentielle des mondes de l'information en France depuis les années 1980 », art cit.

⁶⁴⁹ On pense notamment aux reporters travaillant pour l'Agence France Presse dont Lagneau souligne la longévité des carrières dans le marché interne de l'organisation.

⁶⁵⁰ Watanabe S., *Tenshoku no shakaigaku : hito to shigoto no sōsharu nettowāku*, op. cit.

⁶⁵¹ Ce type de mobilité désigne plus particulièrement la mobilité des cadres d'entreprise appartenant aux grands conglomérats japonais tels que Mitsubishi ou Toyota. Dans le cas des entreprises médiatiques, on l'observe lorsque les cadres d'un quotidien tel que l'*Asahi Shimbun* sont transférés au conseil d'administration de la chaîne TV *Asahi*.

enfin les mouvements de personnes passant d’une entreprise à une autre, sans que ces dernières soient liées par un partenariat ou des participations croisées.

Le mot japonais généralement utilisé pour décrire la mobilité externe dans le cadre d’une carrière professionnel est le mot *tenshoku* (転職). C’est le mot que nous avons systématiquement utilisé lors de nos discussions avec des reporters. Il est composé des caractères chinois *ten* (転) utilisé notamment dans le verbe *tenjiru* qui signifie « changer » et du caractère *shoku* (職) qui peut correspondre à la fois au concept de *travail*, d’*emploi*, de *poste* ou de *fonction* au sein d’une organisation. On le retrouve dans les mots *shokushu* (職種) pour métier et *shokugyō* (職業) pour profession. Le mot composé *tenshoku* peut correspondre à la fois à un changement d’*emploi* et un changement de *métier*. Il est utilisé par toutes les personnes ayant fait l’expérience d’une forme de mobilité externe⁶⁵². Il peut s’agir d’un changement d’emploi ou d’entreprise comme d’une reconversion professionnelle. Ce terme est donc utilisé indistinctement par les personnes ayant changé d’entreprise tout en continuant d’être reporter et par celles qui changent d’activité pour devenir journaliste.

Les relations d’emploi sur le long terme qui caractérisent le salariat dans les grandes entreprises continuent d’être une norme forte dans les entreprises de presse. En 2017, 85,8% des travailleurs de la presse étaient des salariés en contrat à durée indéterminée travaillant à temps plein conformément au modèle de l’emploi régulier (*seiki koyō* – 正規雇用). En ce qui concerne la notion d’embauche à « mi-carrière » (*chūto saiyō* – 中途採用) qui est généralement utilisée pour parler de la mobilité externe, elle s’oppose à l’embauche en premier contrat (*shinki saiyō* – 新規採用), notion qui désigne plus généralement le recrutement des diplômés de l’université.

Même en l’absence de données quantitatives, d’autres données peuvent nous permettre d’un savoir un peu plus. Les statistiques publiques dont nous disposons afin d’appréhender la mobilité professionnelle indiquent que cette dernière est relativement peu élevée dans le cas des professions spécialisées. En 2012, 3,9% des travailleurs rattachés à la catégorie des professions spécialisées et techniques (*senmon / gijutsuteki shokugyō* – 専門・技術的職業)

⁶⁵² Dans le cas d’une forme de mobilité interne, donc dans la même organisation, le mot *tenshoku* ne sera pas utilisé. On recourra plutôt au mot *tenkin* (転勤) composé du caractère du *changement* (*ten*) et du caractère *kin* qui correspond à la notion de travail régulier ou salarié.

ont fait l'expérience d'un changement d'emploi. Ce chiffre a peu évolué depuis les années 1980⁶⁵³ et est donc faible. Les travaux de Fujimoto Masayo sur la mobilité professionnelle des chercheurs rappellent également que la mobilité est globalement faible pour l'ensemble des professions spécialisées au Japon⁶⁵⁴.

Ces constats généraux méritent toutefois d'être nuancés. Les récents travaux du *Japan Institute for Labour Policy and Training* nous permettent d'en apprendre plus sur le parcours des individus faisant l'expérience d'une forme de mobilité au cours de leur carrière. Pour la même catégorie *Professions spécialisées et techniques*, on observe une forte tendance à ne pas quitter son métier au cours de la mobilité. Dans 60% des cas, un individu appartenant à cette catégorie continue la même activité même après avoir changé d'entreprise⁶⁵⁵. En soi, ce n'est pas une surprise, mais cela confirme l'hypothèse d'une plus grande importance des embauches à mi-carrière s'agissant des personnes issues de l'industrie de la presse.

En outre, Toda Akihito insiste notamment sur le fait que, contrairement à la mobilité externe des salariés japonais dans leur ensemble, la tendance à la mobilité pour les professions spécialisées s'observe aussi pendant les périodes de difficultés économiques⁶⁵⁶. Cette tendance est justifiée par la plus grande capacité de transfert des compétences des travailleurs d'une entreprise à une autre, au-delà des différences qu'il y a entre celles-ci. Le développement plus général des embauches à mi-carrière va aussi se développer à partir des années 1990 dans l'objectif de réduire les coûts de formations⁶⁵⁷. Dans le cas des reporters de la presse écrite, on a observé que le système de formation sur le tas par la couverture de la police locale en région était une pratique partagée par la plupart des entreprises de presse. Les compétences censées être acquises au cours d'un apprentissage dont les formes sont similaires pour quasiment toutes des entreprises. La formation sur le tas n'est donc pas fondamentalement un obstacle à la mobilité.

⁶⁵³ Ces données proviennent de la *Basic Survey on Employment Structure* du ministère des Affaires Générales. Elles ont ensuite été publiées dans un rapport du *Japan Institute for Labour Policy and Training* publié en 2014 (http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2014/documents/11_p131-163.pdf p. 140).

⁶⁵⁴ Fujimoto Masayo (藤本昌代), *Senmonshoku no tenshoku kōzō* 専門職の転職構造 (Les structures de la mobilité dans les professions spécialisées), Tokyo, Bunshindō, 2005, p. 2.

⁶⁵⁵ Kameshima Tetsu (亀島哲), « Tenshoku dōkō to tenshoku kōzō 転職動向と転職構造 (Les mouvements et la structure de la mobilité professionnelle) », *Rōdōseisaku kenkyū hokokusho*, 2015, n°175, p. 3-18.

⁶⁵⁶ Toda Akihito (戸田淳仁), « Shokushukeiken ha doredake jūyō ni natte iru no ka - shokushutokushuteki jintekishihon no kanten kara 職種経験はどれだけ重要になっているのか – 職種特殊的人的資本の観点から (Jusqu'à quel point l'expérience occupationnelle était-elle importante ? À partir du point de vue du capital humain à spécialité occupationnelle) », *Nihon rōdō kenkyū zasshi*, 2010, vol 52, n°1, p. 5-19.

⁶⁵⁷ Bernier Bernard et Mirza Vincent, *Le Japon au travail*, Presses de l'Université de Montréal, 2009, p. 208.

2) *Une pratique ancienne dans la presse*

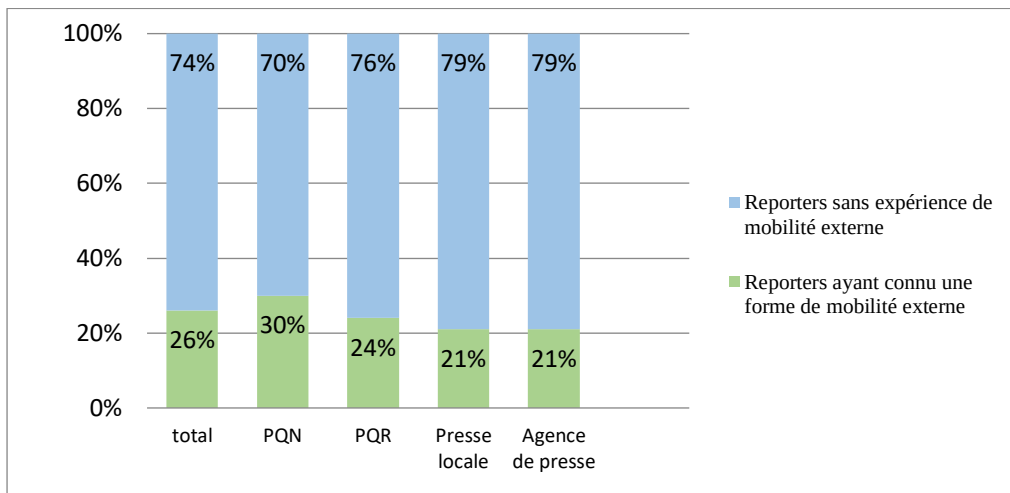
Tout en étant marginale, la mobilité des reporters s'observe depuis longtemps dans la presse écrite.

Je demande à Jirō Tagawa, desk dans le service éditorial du journal, depuis quand l'Asahi Shimbun a-t-il pris pour habitude de recruter des personnes venant de l'extérieur :

« Eh bien... si on compare la situation actuelle à celle qu'il y avait auparavant, je ne me sens pas capable de dire s'il y a eu augmentation ou pas... En fait, il y a deux points différents. Il y a les gens qui viennent du même monde professionnel. Et il y a ceux qui viennent d'industries complètement différentes. Des gens qui ne viennent pas de la presse en gros. Dans les deux cas, je ne sais pas jusqu'à quel point il y eu une augmentation par rapport à avant. Il faut regarder les faits sérieusement. J'ai en effet le sentiment qu'il y a eu une augmentation mais... ça se limite à mon point de vue uniquement... Il y a toujours eu des gens qui arrivent en ayant commencé leur carrière ailleurs. Par exemple, moi j'ai commencé à travailler ici il y a 30 ans. À l'époque, je travaillais à Kyūshū. Il y avait un journaliste qui venait d'un journal de Fukuoka. Ils y en avaient aussi qui venaient du Mainichi et du Sankei ».

- Carnet de terrain, 22 juillet 2014 -

L'enquête a commencé sa carrière au milieu des années 1980. Lorsque nous l'interrogeons sur son ressenti à propos de l'embauche de journalistes disposant d'une expérience préalable, il insiste sur le fait qu'en soi, la pratique n'est pas nouvelle et que son journal a depuis longtemps pris l'habitude d'embaucher des journalistes provenant d'entreprises de presse. L'enquête de la NSK de 1973 au cours de laquelle les enquêtés étaient interrogés sur leur expérience de la mobilité confirme ce que nous explique monsieur Tagawa.

Figure 22 : La mobilité externe des journalistes dans la presse japonaise en 1973⁶⁵⁸

Les enseignements que l'on peut tirer de ce graphique sont nombreux. Premièrement, on peut noter que la part des reporters salariés ayant fait l'expérience d'une forme de mobilité professionnelle au cours de leur carrière avoisine un quart des effectifs pour l'ensemble de la presse. Ce chiffre monte à 30% pour les journalistes travaillant dans la presse nationale. Ce premier résultat vient contredire l'image toujours très tenace des carrières dite « à vie » des salariés dans les entreprises japonaises. De nombreux travaux traitant de la mobilité dans le marché du travail japonais, entre autres ceux de Shin Watanabe, révèlent la présence d'une forme de mobilité externe des salariés assez ancienne. Elle existait déjà au cours de ce qu'on appelle l'âge d'or du modèle d'emploi japonais entre les années 1970 et la fin des années 1980⁶⁵⁹. Si les journalistes n'ayant pas connu ce type d'expérience sont majoritaires, le nombre de ceux qui ont connu un changement d'entreprise au cours de leur carrière n'étaient pas négligeable au début des années 1970⁶⁶⁰. Si les journalistes n'ayant pas connu ce type d'expérience est toujours majoritaires, le nombre de ceux qui ont connu un changement d'entreprise au cours de leur carrière n'étaient pas négligeable au début des années 1970.

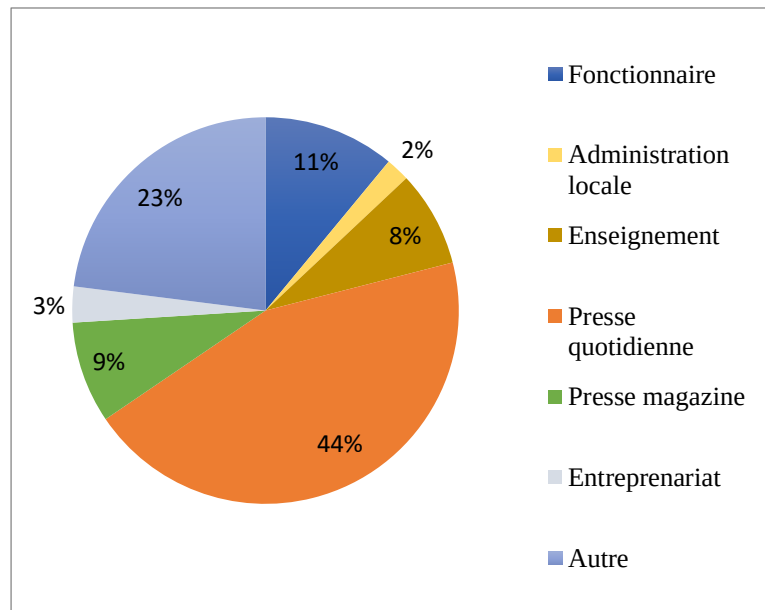
Figure 23 : Activités occupées avant le premier changement d'employeur⁶⁶¹

⁶⁵⁸ The Japan Newspaper Publishers & Editors Association, « Gendai no shinbun kisha ishiki 現代の新聞記者意識 (Ce que pense les reporters d'aujourd'hui) », art. cit.

⁶⁵⁹ Watanabe S., *Tenshoku no shakaigaku : hito to shigoto no sōsharu nettowāku*, op. cit.

⁶⁶⁰ *Ibid* p. 39.

⁶⁶¹ The Japan Newspaper Publishers & Editors Association, « Gendai no shinbun kisha ishiki 現代の新聞記者意識 (Ce que pense les reporters d'aujourd'hui) », art. cit.



Le deuxième graphique nous en apprend davantage sur les types de travail occupés antérieurement par les reporters ayant connu une forme de mobilité. Il en ressort que dans plus de la moitié des cas, leur précédent emploi se trouvait dans la presse quotidienne ou dans la presse magazine (44% travaillant précédemment pour une entreprise de presse). Ce chiffre important permet d'étayer l'hypothèse d'une mobilité des reporters de presse déjà ancienne, qui si elle n'est pas majoritaire, n'en demeure pas moins non négligeable et nécessite d'être prise en compte dans notre analyse.

Deux problèmes subsistent après la lecture de ces chiffres. D'une part, aucune autre enquête n'est venue apporter d'informations sur ce thème depuis 1973. La seule enquête nationale sur les reporters de presse organisée par l'*Association des éditeurs de presse japonaise* remonte à 1994 et ne comprend aucune question sur l'expérience de la mobilité des journalistes. Par ailleurs, la mobilité professionnelle dans l'ensemble du marché du travail japonais a eu tendance à diminuer jusqu'au milieu des années 1980. On remarque aussi l'absence d'informations sur les modalités de mobilité auxquelles les reporters ont eu recours.

Pour l'instant, retenons l'idée que dès les années 1970, près de la moitié des journalistes ayant fait l'expérience d'une forme de mobilité externe venait de la presse écrite quotidienne ou magazine. Toutefois, il est difficile de savoir quelle est la situation actuelle.

B. La diversité des mobilités

Lorsqu'on s'intéresse au monde du journalisme de presse, les grands types de mobilité que l'on va majoritairement observer peuvent être classifiés de la manière suivante. On distingue tout d'abord une mobilité donnant lieu à une entrée ou une sortie du journalisme. Nous verrons ce cas de figure plus en détail par la suite.

Un deuxième type de mobilité concerne la mobilité au sein du monde de l'information, donc entre entreprises médiatiques. Cette forme de mobilité nous intéresse particulièrement. On trouvera différentes mobilités en fonction du type de médias, comme par exemple de la presse écrite à une agence de presse, de la presse quotidienne à la presse magazine ou de la presse régionale à la presse nationale. Une autre forme de mobilité se rapportera au statut du journaliste.

Un troisième type de mobilité est lié au statut d'emploi. On peut connaître un passage à un statut d'emploi atypique à une position plus stable. À l'inverse, il peut s'agir du passage à un statut de journaliste salarié à celui de pigiste. On peut également rencontrer des cas de mobilité en lien avec des domaines distincts, entre autres le journalisme sportif ou le journalisme politique. Dans ce cas, la mobilité interne à des segments de spécialités différents se fait principalement dans les marchés internes.

Dans la limite des cas que nous avons eu l'occasion de rencontrer au cours de notre terrain, la majorité des mobilités s'opèrent d'une position de reporter salarié à une autre position de reporter salarié. Rappelons que l'entrée dans la profession se fait sur le modèle du concours d'entrée aux entreprises et que l'étape préalable du « sas » d'entrée au cours duquel les jeunes journalistes accumulent les expériences de stages et les contrats précaires ne s'observe pas en tant que telle. On devient rarement reporter salarié d'une entreprise de presse en ayant commencé sa carrière en tant que reporter indépendant⁶⁶². Cela s'explique par plusieurs facteurs qui ont déjà été traités précédemment dans ce travail. Le premier est la prédominance de la formation interne accomplie directement dans les organisations. L'apprentissage des techniques, l'obtention d'un premier réseau et d'une légitimité aux yeux des sources potentielles continuent de se faire par l'entrée dans une l'entreprise. Le système des *clubs de presse* et le monopole de leur accès aux reporters salariés contribuent également à compliquer un début de carrière en tant qu'indépendant. Le passage d'un statut de reporter salarié à celui de pigiste est bien plus

⁶⁶² Sasaki Toshinao (佐々木俊尚), « Shinbunkisha ga furī ni nari netto jidai ni dō ikiruka kangaeta 新聞記者がフリーになり ネット時代にどう生きるか考えた(De reporter de presse, devenir pigiste : mes réflexions sur la manière de vivre à l'air d'Internet) », *Journalism*, 2014, n°286, p. 43-50.

courant. Néanmoins, l'utilisation d'articles rédigés par des intervenants extérieurs sera limitée à quelques individus dont la réputation est considérée apporter une forte valeur ajoutée au contenu du quotidien⁶⁶³. Il convient de préciser que ce faible recours aux articles des journalistes pigistes constitue une spécificité de la presse quotidienne que l'on n'observe absolument pas dans la presse écrite magazine où les contrats atypiques constituent la norme.

Pour ce qui est de la mobilité entre les différents types de médias, on constate une plus forte propension de mobilité entre les médias écrits. La situation actuelle est similaire à ce qui était observé dans l'enquête de 1973. Si la mobilité dans la presse quotidienne constitue un cas assez classique parmi les enquêtés que nous avons rencontrés, la mobilité entre les agences de presse et la presse quotidienne est également courante. La situation est plus complexe entre la presse magazine et la presse quotidienne pour des raisons de statuts que nous avons explicitées plus haut. Quant à la télévision, il y a des passerelles mais elles sont moins fréquentes pour des raisons que nous aborderons plus loin. Cela confirme la tendance générale déjà observée dans les enquêtes statistiques d'autres travaux qui indiquent que les cas de mobilités externes les plus élevés sont ceux qui ont lieu au sein de la même profession spécialisée⁶⁶⁴.

1) Hiérarchie des entreprises

Le modèle du début de carrière en région puis d'une élévation au fur et à mesure que la carrière progresse vers une organisation médiatique de plus en plus importante, généralement située dans le centre politique ou économique d'un pays, est particulièrement courant aux États-Unis ou en Angleterre, des pays connus pour leur plus forte mobilité externe⁶⁶⁵. La France constitue selon nous un cas un peu particulier. Le modèle du début de carrière en région puis d'une venue dans un média national reste limité, notamment en raison de la très grande

⁶⁶³ On pense notamment à la chronique mensuelle d'Ikegami Akira publiée dans les pages *opinion* de l'*Asahi Shimbun*. Cet ancien reporter de la chaîne de télévision NHK est extrêmement apprécié du public japonais et est présent aussi bien dans la presse quotidienne et magazine que dans des émissions télévisées de médias diverses, un peu à la manière d'un Alain Duhamel. Le *Sankei Shimbun* fait lui aussi intervenir des figures médiatiques telles que la journaliste Sakurai Yoshiko, parfois même en Une de son édition matinale.

⁶⁶⁴ Toda A., « Shokushukeiken ha doredake jūyō ni natte iru no ka - shokushutokushuteki jintekishihon no kanten kara », art. cit. p. 8. Dans son enquête, Toda se base sur les données disponibles à partir de deux enquêtes publiques (*Survey on Employment trends* du Ministère du travail et de la santé et la *Labor Force Survey* du Ministère des affaires générales).

⁶⁶⁵ M. Aldridge et J. Evetts, « Rethinking the concept of professionalism », art cit. p. 551.

concentration des emplois de journalistes dans la capitale. Rappelons qu'en 2012, 55% des journalistes encartés vivaient en région parisienne⁶⁶⁶.

Le cas le plus fréquent de mobilité que nous avons identifié chez les reporters de presse japonais est celui de la *mobilité ascendante*, à savoir le passage d'une entreprise d'une certaine taille à une organisation plus importante. La différence de taille entre les organisations et les moyens dont elles disposent, font qu'il existe une forme de hiérarchie entre les entreprises de presse, il en va de même à l'échelle des quotidiens nationaux. Si on se limite à la question du salaire, certains quotidiens régionaux offrent des opportunités équivalentes à celles de certains quotidiens nationaux. Le nombre relativement limité d'entreprises dessine assez simplement les frontières du monde dans lequel les reporters sont susceptible de bouger. Cette particularité a l'avantage donner une idée assez claire de la manière dont est structurée la hiérarchie des entreprises⁶⁶⁷.

Les discussions avec les journalistes mettent très clairement en évidence la position dominante d'entreprises de presse telles que l'*Asahi Shimbun*, le *Yomiuri Shimbun* ou encore l'agence de presse *Kyōdō*, qui se trouvent en haut de la hiérarchie en matière de possibilités de carrière et de rémunération⁶⁶⁸. On y observe le même rôle central joué par la presse quotidienne nationale identifié par Bastin et Machut dans le cas des mobilités de reporters en France⁶⁶⁹. Des quotidiens régionaux tels que l'*Hokkaidō Shimbun* ou le *Chūnichi Shimbun* peuvent également offrir des niveaux importants de rémunération, même si les opportunités de carrière, notamment à l'étranger ou dans le journalisme politique, ne sont pas aussi frappantes.

Viennent ensuite dans la hiérarchie des entreprises, des organisations de presse de taille importante mais néanmoins connues du milieu pour leurs difficultés économiques remontant à une période antérieure à l'aggravation de la crise de la presse qui débuta à la fin des années 2000. On trouve dans cette position des journaux comme le *Mainichi Shimbun*, le *Sankei Shimbun* ou encore l'agence de presse *Jiji Tsūshin*. Les salaires y sont moins élevés, et les inquiétudes liées à l'incapacité de ces entreprises de garantir des carrières longues dans de bonnes conditions sont à l'origine de nombreux départs de journalistes qui y ont commencé leur carrière.

⁶⁶⁶ Françoise Laugée, Camille Laville et Nadine Toussaint-Desmoulins, *Les journalistes français et leur environnement: 1990-2012 : le cas de la presse d'information générale et politique*, Paris, France, Éditions Panthéon-Assas, 2013.

⁶⁶⁷ Pour plus de détail, voir le chapitre 1 de la thèse.

⁶⁶⁸ On pourrait également ajouter la chaîne de télévision publique NHK à cette liste en raison de sa taille et du déroulement des carrières.

⁶⁶⁹ G. Bastin et A. Machut, « Gravitation et dispersion dans les carrières des journalistes passés par la presse quotidienne nationale. Éléments pour une étude séquentielle des mondes de l'information en France depuis les années 1980 », art cit.

2) Les motivations de mobilité

La notion de mobilité ascendante peut correspondre à divers critères. Le fait d’avoir accès à une audience plus importante en passant d’un média local à un journal national, d’avoir accès à des sources plus larges, ou des opportunités de carrière que seules de grandes organisations peuvent apporter, constituent autant de raisons d’envisager la mobilité comme ascendante.

Envisager la mobilité sous sa dimension « promotionnelle » a constitué une forme d’introduction à la façon dont elle était perçue dans une activité professionnelle où les carrières longues continuent d’être la norme. Une analyse plus fine du profil des personnes ayant fait l’expérience de la mobilité nous permet de souligner une pluralité de tendance. Beaucoup des journalistes que nous avons eu l’occasion de rencontrer au cours de notre terrain appartiennent à cette catégorie.

« En fait, je n’ai pas toujours travaillé pour ce journal (l’enquêteur parle de l’Asahi Shimbun, quotidien pour lequel il travaille actuellement). J’ai commencé ma carrière au Mainichi Shimbun au début des années 1990. Ce n’est pas que je ne me plaisais pas là-bas. Mais comment dire... c’est un journal qui a toujours eu des problèmes d’argent. C’était souvent compliqué de négocier un budget pour aller faire un reportage quelque part. Sans compter que comme on nous demandait beaucoup de travail, les opportunités n’étaient de toute façon pas nombreuses. Je ressentais ça comme une limite. La question du salaire, c’est important lorsqu’on pense à l’avenir, à fonder une famille, tout ça. Mais je voulais continuer à travailler en tant que reporter. Je voulais travailler pour un journal qui me donnerait les moyens de faire ça. Là où je travaille maintenant, c’est sans commune mesure. Tout n’est pas toujours rose, mais la rémunération est bien meilleure ».

- Carnet de terrain, notes du 29 novembre 2012 -

Les propos de ce reporter rencontré à Paris au début de mon terrain m’ont fait prendre conscience de la présence de parcours atypiques et ont pour la première fois éveillé ma curiosité pour ce genre de parcours. Par la suite, à chaque fois que j’ai eu l’occasion d’aborder le thème de la mobilité avec des enquêtés, quelle que soient leur expérience ou leur position dans un journal, le thème de la motivation économique est très largement revenu pour justifier ce type de pratiques.

En dehors du caractère vocationnel de certaines carrières, la question de l’évolution des salaires en fonction de l’ancienneté ne met pas toutes les entreprises sur le même niveau. Le

passage de quotidiens n'apportant pas les salaires les plus élevés à de grandes rédactions qui génèrent, non seulement une meilleure rémunération, mais des moyens humains et financiers à même de pouvoir soutenir le travail de production de l'information, correspond donc à des types de carrière ascendante classique.

3) *Élargir ses opportunités de carrière*

Les opportunités de carrière au sein du marché interne d'une entreprise et leurs limites sont aussi citées par les reporters interrogés. Voici ce que nous a répondu un enquêté que nous interrogeons sur les motivations qui l'ont poussé à quitter le journal dans lequel il avait commencé sa carrière pour un poste au quotidien national *Asahi Shimbun* :

« Pourquoi avoir quitté votre ancien travail ?

Eh bien... la raison principale est en lien avec ce dont je vous ai parlé tout à l'heure. Le fait de ne pouvoir faire mes investigations que dans le périmètre du Kōchi Shimbun... je voulais m'occuper de quelque chose de plus vaste. Mon envie que mes articles soient lus par le plus de gens possible a aussi grandi de plus en plus. Ensuite, il y a aussi le fait que j'ai fait mes études dans le domaine des langues étrangères. Les bureaux à l'étranger, devenir correspondant. C'est quelque chose que j'aimerais faire au cours de ma carrière. C'est pour ces raisons que je suis rentré dans ce journal.

Pourquoi avoir choisi ce quotidien ?

Il faut reconnaître que, dans la presse nationale, les plus gros journaux sont encore le Yomiuri et l'Asahi. C'est là où il y a le plus de personnes. Ce sont les tirages les plus importants, le contenu est le plus complet, en tout cas, c'est mon avis. Ensuite, comparativement, comme je souhaite pouvoir un jour travailler pour le service nouvelles internationales, l'Asahi Shimbun est le journal dont les pages Internationales (kokusaimen) sont les plus complètes. C'est aussi le journal qui dispose du plus grand nombre de bureaux à l'étranger. C'est pour toutes ces raisons que j'ai tenté ma chance. Après, j'aimais aussi le contenu du journal d'une manière général. Je le lisais avant même d'y rentrer. C'est aussi à l'origine de ma motivation ».

- Entretien du 2 mai 2013 -

Toshimi Obuchi a obtenu son nouveau travail depuis trois mois au moment où nous le rencontrons pour la première fois. Son arrivée récente au sein d'un quotidien national a lieu après quatre années passées dans un journal local de la région de Kōchi sur l'île de Shikoku. Ici l'enquêté manifeste clairement son ambition de travailler un jour en tant que correspondant à

l'étranger, c'est sa principale motivation. Notons que cet objectif de carrière est assez courant chez les journalistes en début de carrière. Le caractère ascendant de la mobilité est lié au fait qu'en entrant dans un quotidien national, l'enquêté augmente bien sûr son audience potentielle, mais aussi ses chances d'obtenir un poste de correspondant à l'étranger, ce qui était quasiment impossible tant que sa carrière se limitait au marché interne du quotidien local dans lequel il avait débuté.

Voici comment un autre reporter travaillant aujourd'hui pour la presse nationale après avoir connue une première partie de carrière dans un quotidien régional, nous explique les origines de sa mobilité.

« À partir de quand vous êtes-vous dit que vous aviez envie de trouver du travail ailleurs ?

C'est à partir de la grosse enquête que j'ai menée en 2005, sur la fausse accusation de cette personne handicapée. J'ai résolu cette affaire et après... attendez, il faut que je revienne un peu plus en arrière. Lorsque j'ai résolu cette affaire, la police a bien reconnu son erreur. Mais, il n'y a pas eu de grosses répercussions. Par exemple, vous savez qu'au Japon les gardes à vue n'étaient pas enregistrées. Et bien néanmoins, cette affaire n'a pas dégagé de réaction. Il y a eu des excuses publiques, des personnes arrêtées mais il n'y a pas eu de grosses évolutions dans le système. Personnellement, j'aurais souhaité que cette affaire fasse évoluer les choses. Mais l'impact de cet article publié au Shimotsuke Shimbun (quotidien local de la région de Tochigi dans le nord-est du pays) était trop limité. L'année 2005 s'est terminée comme ça. Pour moi, j'avais déjà passé une grosse étape. Il faut bien comprendre qu'à Tochigi, la police départementale est plutôt vue comme un partenaire. Mais comme j'ai divulgué les malversations de ce partenaire, mes chances à l'avenir d'arriver à dénoncer d'autres problèmes de ce type à Tochigi s'en sont retrouvées grandement limitées. Il ne me restait plus qu'à couvrir des choses comme la préfecture et l'administration locales. J'ai eu le sentiment que j'avais fait ce que j'avais à faire là-bas. Je me suis dit que j'avais bien envie d'arriver à résoudre le même genre d'affaires, mais cette fois à l'échelle nationale. On arrive donc à peu près à 2006, au moment où j'ai commencé à me lancer dans des démarches »

- Entretien effectué le 10 février 2014 -

L'histoire que nous raconte ce journaliste est à contextualiser. Après être entré dans un quotidien local dans le département de Tochigi en 1999, Toyonagi Masahiro a commencé sa carrière de reporter en couvrant la préfecture de police départementale la même année, à l'âge de 23 ans. C'est en 2007 qu'il débute sa carrière dans la presse nationale en couvrant à nouveau

la police locale. Au cours de la première partie de sa carrière, il a connu plusieurs succès professionnels qui lui ont valu une reconnaissance à l'intérieur de sa rédaction et de la presse locale. L'affaire à laquelle il fait référence concerne un cas de procès frauduleux dans lequel un handicapé mental s'est vu accusé à tort par la police locale. Cette dernière, en ayant eu recours à une garde à vue particulièrement longue⁶⁷⁰, a semble-t-il forcé le suspect à avouer un crime qu'il n'avait en réalité pas commis, donnant ainsi lieu à un cas de *enzai* (冤罪), de fausse accusation⁶⁷¹.

L'enquête explique sa décision de départ de plusieurs façons. Le premier registre de justification de sa mobilité concerne l'influence du journal. On apprend qu'à la suite de l'article dénonçant les méthodes de la police, il espérait que le retentissement de l'affaire donnerait lieu à un avancement dans les démarches légales pouvant donner lieu à la mise en place de l'enregistrement des gardes à vue pour ce genre d'affaires. Les enregistrements étant considérés comme le meilleur moyen d'éviter ces excès. Pour lui, la faible portée d'un journal local, dont les nouvelles ne dépassent que rarement les frontières du département, constitue une limite au travail de dénonciation qu'il s'était fixé. Travailler pour la presse nationale est donc vu comme un moyen d'accroître son influence.

La deuxième explication fournie par cet enquêteur tient aux inquiétudes sur la suite de sa carrière s'il avait continué à travailler dans son ancien journal. L'affaire qu'il a divulguée a eu pour conséquence de briser les relations qu'il entretenait avec la police locale. S'il lui était certainement possible de continuer à travailler dans d'autres domaines que celui des investigations criminelles, nous avons vu dans un des chapitres précédents que la couverture des faits divers constituait une des spécialités journalistiques parmi les plus reconnues de la profession. C'est donc à la fois la volonté de toucher une audience plus large et la nécessité d'élargir ses chances d'accès à des sources intéressantes qui sont à l'origine de l'envie de ce journaliste d'aller tenter sa chance dans un journal national. On peut parler de carrière ascendante dans le sens où le choix de la mobilité lui permettra par la suite d'accroître son influence et de se sortir d'une situation de difficultés d'accès aux sources nécessaires à son travail.

⁶⁷⁰ Les gardes à vue de la police peuvent être prolongées pendant 21 jours.

⁶⁷¹ Le *enzai* ou « fausse accusation » (parfois « accusation injuste ») est un thème mettant très souvent en lien la police et les médias, la première étant accusée de participer à la « culpabilisation » d'individus dont le statut ne dépasse normalement pas celui du suspect. Le débat sur l'introduction de systèmes d'enregistrements vidéo des séances de gardes à vue existe depuis la fin des années 1980. Ce principe a été introduit progressivement depuis 2009.

4) *Les transfuges venant d'autre monde professionnel*

*« Pourriez-vous revenir sur le moment où vous êtes devenu journaliste ?
En fait, je ne sais pas si on vous l'a expliqué. Je crois que c'est pour ça que vous avez été redirigé vers moi mais, je faisais un autre travail avant de devenir journaliste. J'ai changé de travail en cours de carrière. Je suis sorti diplômé de l'université en mars 1996. À ce moment, j'ai commencé à travailler pour une entreprise de construction. Je n'avais pas pour but de devenir reporter. Vraiment pas. Je voulais essayer de me former au management. Ça peut paraître étrange vu de l'étranger mais (l'enquêté parle du lien entre construction et management) les entreprises de construction au Japon ont un style un peu particulier. On appelle ça des « zenekon » (de l'anglais general constructor). On doit gérer les sous-traitants qui vont en réalité s'occuper de la construction. Je m'occupais surtout de l'aspect financier. J'ai fait ça pendant six ans. Et en 2002, j'ai changé de travail et je suis entré à l'Asahi Shimbun ».*

- Entretien réalisé le 6 septembre 2012 -

Parmi les reporters ayant connu une forme de mobilité externe au cours de leur carrière, tous n'ont pas commencé par travailler en tant que reporter. Mais il est arrivé assez souvent que lors d'entretiens biographiques portant sur le parcours d'un enquêté, ce dernier omette de nous mentionner le fait qu'il n'avait pas commencé sa carrière professionnelle dans la presse. Cette absence ne s'interprète pas nécessairement par une envie de cacher cette information. Elle peut s'expliquer par le fait que la prise de contact se faisant par mail, par téléphone ou par présentation directe grâce à un intermédiaire, notre intérêt pour le journalisme était rapidement mis en avant. Pour cette raison, il est souvent arrivé qu'un entretien commence par une phrase telle que « *Je suis entré dans ce journal en 1995...* », l'enquêté oubliant ainsi de dire qu'il avait précédemment travaillé dans une banque pendant trois ans⁶⁷². Toutefois, la régularité des carrières d'entreprise permet vite de remarquer une carrière commencée tardivement.

Les premières parties de carrières accomplies dans d'autres types d'activités sont d'une grande diversité : anciens salariés de la banque, anciens militaires, médecins. La diversité des profils témoigne de la grande étendue des recrutements et d'un certain intérêt des recruteurs pour inclure une diversité dans les profils.

*« Quand avez-vous commencé ce travail (en tant que reporter) ?
Je crois que j'en suis à ma quatorzième année maintenant. C'était en 2003.
Donc, non, ça fait treize ans.*

⁶⁷² Ce biais n'est quasiment jamais apparu pour les journalistes ayant connu une mobilité tout en restant journaliste.

Vous avez passé le concours d'entrée en 2003 ?

*En fait, je fais partie des « changeurs d'entreprise » (en japonais *tenshokugumi*). Avant ça, je travaillais pour une maison de commerce. C'est un parcours un peu bizarre de commencer là-dedans puis de devenir reporter. Quand je travaillais dans cette maison de commerce, j'ai fait pas mal de trucs différents. Mais je dois reconnaître que la diversité des choses qu'on nous demande est bien plus forte dans une entreprise de presse. Je voulais apprendre plus, voir plus, rencontrer et écouter le plus de gens possible. Ça m'intéressait déjà quand j'étais étudiante. Je n'ai pas tenté ma chance à ce moment-là mais cet intérêt ne m'a jamais quitté. C'est finalement ça qui m'a poussé à changer de travail et devenir reporter. L'envie de voir des mondes différents ».*

- Entretien réalisé le 15 février 2015 avec une reporter travaillant au service société d'un quotidien national -

Ces propos sont tout à fait représentatifs du profil des personnes arrivées dans le journalisme après avoir commencé une carrière dans une autre industrie. Dans la plupart des cas, le registre vocationnel est utilisé pour justifier le choix du journalisme après plusieurs années, alors que le recours au registre aléatoire est lui bien moins présent. On peut y voir une première caractéristique. En effet, le passage du concours d'entrée pour des dizaines d'entreprises à la fin des études universitaires fait que pour beaucoup, le monde de la presse est « un choix parmi d'autres »⁶⁷³. Pour les personnes ayant choisi l'option d'entrer dans la presse en quittant leur emploi d'origine, la justification vocationnelle en vertu d'un attrait pour le monde de l'information est bien plus fréquente.

L'expression « changeurs d'entreprise » (*tenshokugumi* – 転職組) est souvent employée par les salariés d'une entreprise pour désigner ceux qui n'y sont pas depuis leur sortie de l'université. Elle s'oppose à l'expression utilisée « de souche », (en japonais *haenuki* – 生え抜き) qui qualifie les salariés qui ont fait toute leur carrière dans la même entreprise⁶⁷⁴. L'existence de ce concept parmi les salariés révèle la conscience au sein d'un groupe d'une différence entre « ceux qui sont là depuis le début » et « ceux qui sont arrivés en cours de route ». Elle s'applique

⁶⁷³ Ce biais a été mis en avant par Hayashi Kaori lorsqu'elle remarque la volonté des étudiants de travailler dans le monde du « mass komi » (de l'anglais *mass communication*), terme générique qui regroupe toutes les industries médiatiques, de la presse à la télévision en passant par la télécommunication, le marketing et la publicité. Ce terme vague ne désigne pas spécifiquement une « vocation à devenir journaliste » mais plutôt un intérêt assez vague pour les entreprises ayant un lien avec le monde de la communication (Hayashi Kaori (林香里), *Masu media no shūen, jōnarizumu no kakushin* マスメディアの周縁、ジャーナリズムの核心 (Les marges des mass-media, le coeur du journalisme), Tokyo, Shinyōsha, 2002).

⁶⁷⁴ Littéralement, *haenuki* signifie « pure » ou « véritable ».

à ceux qui étaient déjà reporters avant de changer de journal comme à ceux venant d'industries différentes.

(Suite de l'entretien précédent) C'est en effet un parcours assez atypique... N'est-ce pas. Pour être franche, j'ai un peu honte de le dire mais, ma culture générale n'était vraiment pas bonne, je n'avais que peu de connaissances des actualités récentes. J'ai quand même passé l'examen et je m'en suis bien sortie. Ce n'est pas si difficile...Mais il y a toujours un risque. En fait, le fait de se sentir bien dans une entreprise, c'est un peu comme une rencontre amoureuse arrangée. On essaie, sans trop y réfléchir. Moi, j'y suis allée en me disant que dans le pire des cas, j'aurais continué à travailler dans ma première entreprise. Ce qui est sûr, c'est que ce genre de parcours surprend. Si j'étais venue d'une autre entreprise de presse, j' imagine qu'on me poserait moins de questions ».

Comme le suggère l'enquêtée, le changement d'emploi qui a lieu au cours de cette mobilité constitue moins pour elle un changement de « métier » qu'un changement « d'entreprise ». Elle ne nous a d'ailleurs pas précisé quelle était sa fonction lors de son emploi précédent. Elle ne fait pas non plus spécifiquement référence à d'éventuelles difficultés pour devenir journaliste. On en tire la leçon suivante : dans le cadre de ce type de mobilité, changer d'activité professionnelle, c'est avant tout changer d'entreprise. *A fortiori* pour le journalisme, l'entrée dans la profession et le contrôle de ses frontières restent le monopole des recruteurs de chaque entreprise.

II. Passer d'une entreprise à une autre

Après avoir identifié la présence de la mobilité externe dans *la logique organisationnelle*, nous allons maintenant étudier des cas concrets afin de comprendre comment le passage d'une entreprise à une autre s'effectue. Nous ne prétendons pas atteindre une quelconque exhaustivité, chaque cas étant unique en son genre. En revanche, en se focalisant sur des étapes bien particulières et en considérant le passage d'une entreprise à une autre comme une boîte noire qu'il nous faut explorer⁶⁷⁵, nous essaierons de faire ressortir deux grands modèles.

⁶⁷⁵ Howard S. Becker, *What About Mozart? What About Murder? Reasoning from cases*, University of Chicago Press, 2013.

A. Le rituel du concours d'entrée

Qu'il s'agisse d'un passage d'une entreprise médiatique à une autre, ou d'une mobilité incluant un changement de métier ou d'industrie, l'étape du passage par un concours d'entrée est récurrente. Voici la situation d'un journaliste qui a commencé une carrière de reporter à l'agence de presse *Jiji Tsūshin*. Après quelques années de formation en région, il décide de quitter son poste afin de devenir reporter dans la principale agence de presse du pays :

« Comment les choses se sont-elles passées ?

À Kyōdō, que l'on ait une première expérience professionnelle au sein d'un autre organe de presse ou que l'on soit diplômé de l'université, on doit tous passer un examen écrit. Il y a le test de connaissance, des dissertations courtes et des entretiens. J'ai donc passé l'examen avec des étudiants. Ça ne veut pas dire que l'on a été jugé sur les mêmes choses. J'avais de l'expérience et j'avais déjà écrit quelques papiers. Mais la forme reste la même quand même ».

- Entretien du 23 avril 2014 -

Le passage par le concours d'entrée continue d'être la voie d'entrée principale pour toutes les entreprises, y compris pour les reporters disposant d'une expérience préalable. Certaines entreprises de presse disposent de concours d'entrée à destination des personnes correspondant à ce dernier profil. L'attrait des entreprises pour cette voie d'embauche formelle cache en réalité des différences qui ne se limitent pas au contenu même de l'examen. Même si ces examens pour travailleurs expérimentés sont identiques pour les salariés qui n'ont pas d'expérience préalable du journalisme, les candidats travaillant précédemment comme reporters peuvent mettre à profit leurs compétences et leurs réseaux constitués antérieurement. Voici ce que nous a confié le journaliste que nous avons cité un peu plus haut :

« Normalement pour l'examen d'entrée, on est censés passer trois entretiens avec des salariés de l'entreprise occupant différentes positions hiérarchiques. Mais en réalité... on m'a expliqué ça après... mon embauche avait été décidée dès le premier entretien. On m'a fait passer les autres pour la forme ».

- Entretien du 23 avril 2014 -

Ici l'enquête mentionne clairement le caractère formel que revêt parfois l'examen d'entrée. En effet, pour les journalistes qui disposent d'une bonne expérience ou d'une réputation qui dépasse les frontières de leur entreprise, le point de départ n'est pas le même que pour un très

jeune reporter ou une nouvelle recrue provenant d'un autre secteur.. Nous allons voir que si le passage d'un concours d'entrée peut donner l'impression de la prédominance des candidatures spontanées, pour certaines entreprises de presse cette pratique a pour conséquence de dissimuler les démarches des « chasseurs de têtes » de reporters talentueux. Dans certains cas, l'embauche peut se faire sans le passage formel d'un concours.

Par ailleurs, il y a une forme de zone grise en ce qui concerne certaines embauches. Entre le concours d'entrée des futurs diplômés de l'université sans expérience et le concours à destination des travailleurs expérimentés, il peut arriver que de très jeunes salariés n'ayant qu'une ou deux années d'expériences dans leur première entreprise fassent le choix de passer le même examen que celui à destination des étudiants. Mais dans tous les cas, le concours reste le moyen d'accès principal pour une grande majorité de journalistes.

B. La place du réseau professionnel lors des démarches de recherche

Lors de nos discussions avec des reporters ayant fait l'expérience d'une mobilité dans laquelle leurs expériences préalables ont pu jouer un rôle, la présence de personnes clés faisant fonction de médiateur entre le reporter et une entreprise souhaitant le recruter, s'est fortement fait sentir. Les enquêtés ont souvent fait référence à des entretiens et des discussions informelles leur ayant permis de négocier les conditions de leur embauche. Si le monde de l'information japonais est loin de constituer un marché du travail organisé de façon cohérente, les rencontres et les opportunités, en raison du caractère relationnel de cette activité, jouent un rôle important dans les décisions de mobilité.

1) Les chasseurs de têtes

En fonction de la position plus ou moins dominante d'une entreprise au sein du monde de la presse, on trouvera des stratégies de recherche plus ou moins élaborées. Les reporters d'un journal peuvent ainsi être mis directement à contribution dans le travail de « chasse » aux bons éléments dans les rangs des journaux concurrents.

La discussion se déroule avec un reporter ayant commencé sa carrière au début des années 1990. Il fait notamment allusion à la question de l'approche de reporters potentiellement intéressés pour venir travailler à l'Asahi Shimbun.

« Ça remonte à loin maintenant mais je me rappelle que lorsque j'étais chargé de couvrir la police d'une localité dans le centre du pays, mes supérieurs de l'époque avaient reçu une demande venant de Tokyo (de la direction du journal) portant là-dessus. On nous demandait de faire remonter les informations concernant les reporters travaillant dans d'autres journaux et qui seraient intéressés pour venir travailler chez nous. Comme on est toujours avec des collègues de journaux rivaux dans des clubs de presse de la police ou de la préfecture, il arrive souvent qu'on discute avec des personnes qui souhaitent changer d'employeur. Mais en fait, il n'y avait pas uniquement ce genre de profil. On était aussi autorisés à faire... pas vraiment des propositions, mais plutôt des suggestions à des reporters dont on pensait qu'ils étaient intéressants. Il fallait d'abord qu'on fasse remonter l'info au desk ou au chef de bureau. Les démarches plus sérieuses commencent après ».
- Carnet de terrain 3 novembre 2015 -

Les propos de l'enquête permettent de comprendre plusieurs choses. Tout d'abord, dans certaines entreprises de presse, tout reporter qui n'est pas installé de façon sédentaire dans la rédaction est susceptible de jouer le rôle de « chasseur de têtes » en fonction de la situation. La promiscuité des journalistes entre eux lorsqu'ils sont sur le terrain, constitue un environnement favorable aux discussions informelles et à l'échange d'informations sur le sujet. Ensuite, il leur est également demandé de repérer des éléments n'ayant pas forcément manifesté un désir de départ et de ne pas hésiter à leur faire des suggestions de poste, après en avoir référé préalablement à un supérieur.

Du côté des journalistes, en dépit de la présence d'un discours fort sur les difficultés de mobilité dans la presse, nous avons distingué au fil des conversations les facultés de certains de mettre à profit les nombreuses rencontres accumulées au cours d'une carrière dans l'objectif de changer d'entreprise.

*« Comment les choses se sont-elles passées lors de votre mobilité ?
Dans mon cas, comme je suis passé par une connaissance pour être embauché... comment dire... j'ai effectivement passé l'examen mais mon entrée dans l'entreprise était déjà plus ou moins acquise. Ça serait peut-être exagéré de parler de head-hunting mais il y avait déjà des gens qui voulaient m'embaucher ici. Bon, pour le principe, il y avait quand même une procédure à respecter. J'ai donc passé l'entretien normalement et je l'ai réussi sans trop de difficultés.
Vous aviez donc déjà rencontré des gens de kyōdō avant de vous lancer dans ces démarches si je comprends bien... Comment les choses se sont-elles passées ?*

Et bien... au départ, par l'intermédiaire du supérieur de ma femme. Lorsque je me suis décidé à tenter ma chance... j'étais encore à Osaka mais une personne du département des ressources humaines est venue me voir de Tokyo. Puis on est allés boire un café ensemble dans un bistrot... Ce n'était pas vraiment comme un entretien... C'était plutôt des explications sur le travail à l'agence de presse Kyōdō... À la fin, ça s'est terminé sur « je vous rappellerai bientôt ». Et j'ai effectivement été rappelé très rapidement et on m'a dit que j'étais pris ».

- Entretien du 16 avril 2014 -

Matsuyama Yoshiaki a commencé sa carrière au *Yomiuri Shimbun* en 2002. Après cinq années de travail en région près d'Osaka, il décide de quitter son journal pour un emploi de reporter à la rédaction de l'agence de presse nationale *Kyōdō*. L'expérience qu'il nous décrit fait référence au rôle déterminant joué par sa femme, elle-même travaillant pour cette entreprise. C'est par elle qu'il a pu faire part de manière informelle de sa volonté de quitter son ancienne entreprise. La façon dont se déroule la suite des démarches est typique de ce type de mobilité dans lesquelles les relations informelles jouent un rôle central. Un représentant de l'entreprise intéressée vient à la rencontre du reporter afin de parler avec lui des conditions de son affectation. Le passage par le concours fait partie des formalités, sans que la réussite de celui-ci n'influe véritablement sur le résultat de la candidature. Mettre en exergue la présence de personne jouant le rôle de pont n'est pas chose aisée, notamment parce qu'il arrive que certains journalistes aient des réticences à parler de ce rôle au cours de la description de leur expérience.

2) Le rôle socialisateur des clubs

Certaines situations de travail jouent un rôle déterminant dans la mise en place de réseaux pouvant déboucher sur des opportunités de mobilité. L'enquête de 1973 à laquelle nous nous sommes déjà référés plusieurs fois indique que même à cette époque, 32% des journalistes interrogés avaient déjà eu des opportunités de changement d'emploi, la majorité dans la presse régionale et dans les agences de presse⁶⁷⁶. Sur le terrain, un grand nombre des enquêtés avec qui nous avons parlé de la mobilité externe dans la presse, nous ont expliqués avoir déjà été approchés par une entreprise concurrente au cours de leur carrière. Même si beaucoup refusent ces propositions, leurs déclarations corroborent l'idée d'un recourt courant et ancien à ce genre

⁶⁷⁶ The Japan Newspaper Publishers & Editors Association, « Gendai no shinbun kisha ishiki », art. Cit.

de pratiques, également à une époque où la plupart des entreprises de presse étaient plus en mesure de répondre aux attentes de leurs reporters.

Le rôle joué par les *clubs de presse* est central. Ces lieux de socialisation dont l'objectif premier est encore l'établissement de relations formelles et informelles entre reporters et représentants en communication d'une institution, sont également un lieu de socialisation au sein même de la communauté des reporters (voir chapitre 3). Officiellement présents pour couvrir ces institutions, les nombreux moments passés ensemble sont propices aux partages d'informations et aux suggestions informelles auxquelles l'enquêteur cité plus haut faisait déjà référence.

« Évidemment, la mobilité au niveau des chefs de service, c'est plus rare, mais pour les reporters sur le terrain, ça arrive souvent que des personnes soient sollicitées. Du Mainichi, du Sankei, de Jiji, ce sont eux les plus nombreux. Mais en fait, les personnes que l'on veut faire venir chez nous ne sont pas si nombreuses. Ce sont vraiment ceux dont on voit sur le terrain qu'ils font du bon travail. Lorsque j'étais au club de la Cour suprême, le chef de l'équipe allait voir les bons reporters des entreprises rivales et leur faisait parfois des propositions ».

- Entretien du 4 février 2014 -

L'anonymat, encore très fréquent dans la presse japonaise, constitue une limite puissante au développement des réputations individuelles et rend difficile la reconnaissance du nom d'un reporter sans qu'il y ait eu une rencontre directe. C'est pourquoi certains lieux de socialisation tels que les *clubs de presse* jouent le rôle de vivier pour les « chasseurs de têtes », comme pour les journalistes désireux de se créer des opportunités de mobilité. Du point de vue des carrières internes aux organisations, que nous avons décrites dans notre deuxième chapitre, le caractère très prenant du travail en *club* et l'éloignement géographique du cœur décisionnel que sont les grandes rédactions centrales, peuvent donner lieu à une forme d'isolement des reporters qui y sont affectés⁶⁷⁷.

À l'inverse, la grande proximité avec des reporters rivaux et précisément l'éloignement avec la rédaction en font un lieu permettant l'observation des compétences.

*« Pourriez-vous me décrire la manière dont vous avez été approchée ?
Je ne pense pas que ça se fasse beaucoup dans mon entreprise... les revenus
n'y sont pas très élevés. Quelqu'un qui travaille dans le milieu et que j'avais*

⁶⁷⁷ G. Tuchman, *Making news*, op. cit. p. 77.

rencontré par hasard, cette personne est un peu plus âgée et a pris contact avec moi en me faisant cette proposition de venir dans son entreprise. Mais je n'étais pas intéressée à ce moment. J'ai refusé sans même demander quelles allaient être mes conditions d'embauche ».

- Entretien du 27 août 2014 avec une reporter travaillant depuis 1998 pour le Mainichi Shimbun au sein du service vie de la rédaction de Tokyo -

Plus un journaliste à l'occasion d'être rattaché à un *club* au cours de sa carrière, plus les opportunités d'étoffer son réseau d'offres potentielles semblent s'élargir. À chaque affectation, son lot de nouveaux contacts avec des reporters travaillant pour des entreprises de presse concurrentes augmente. Pour un reporter, la forte mobilité interne occasionne régulièrement d'avoir à couvrir des *clubs* en région et différentes organisations, augmentant ainsi les rencontres avec des personnes clés potentielles. Dans une certaine mesure, la logique qui s'installe est celle d'une place jouée grâce à l'établissement de « liens faibles » tout au long de la carrière du reporter. L'avantage qu'apporte ce type d'approche est double. D'une part, il permet à une personne désireuse de tenter sa chance d'obtenir des contacts ou des opportunités d'emploi tout en étant sur le lieu de travail. D'autre part, en donnant l'opportunité d'obtenir des informations précises sur les salaires potentiels, les opportunités de poste ou le traitement général des employés d'une entreprise - ces informations sont souvent difficiles à obtenir sans contact préalable - ces nombreuses interactions du quotidien réduisent les incertitudes auxquelles font face les reporters⁶⁷⁸.

C. Différences de cheminement de carrière

Le cheminement de carrière s'avère légèrement différent pour les reporters ayant fait l'expérience d'une forme de mobilité plus tardive. La question de la négociation des affectations futures au moment de leur embauche et leur capacité à mettre en avant leurs expériences préalables jouent un rôle non négligeable. Ces cheminements particuliers se distinguent lorsqu'on observe le parcours de journalistes ayant eu l'occasion d'accumuler une forme d'expertise sur un domaine en particulier.

⁶⁷⁸ Concernant la pertinence du concept de « lien faible » dans le cadre de la société japonaise, les premiers travaux du sociologue spécialiste de la mobilité professionnelle Watanabe Shin montraient que sa portée restait limitée dans le contexte particulier du système d'emploi japonais. Les travaux plus récents de l'économiste du travail Genda Yūji semblent pourtant mettre en avant un renforcement du rôle joué par le « lien faible » depuis le début des années 2000.

Le cas de Tatsumi Tabata, ancien reporter à l'agence de presse *Kyōdō*, et devenu chercheur en sciences sociales dans une université, est éclairant. Après avoir commencé une carrière au *Mainichi Shimbun* au milieu des années 1980, il fait le choix de travailler dans un hebdomadaire économique à la fin de la période de la bulle spéculative. Au bout de deux années, il décide de répondre favorablement à la proposition d'un ami travaillant pour l'agence de presse *kyōdō*, qui lui propose un poste au service *économie* de la rédaction. Depuis son entrée dans le journalisme lors de sa première embauche dans un quotidien national jusqu'à son arrivée à l'agence de presse, il a travaillé sept années, dont cinq en tant que reporter rédacteur et deux en tant que reporter éditeur pour la presse magazine :

« Je n'étais pas vraiment inquiet au moment de ce deuxième changement. Mon ami m'avait dit qu'il s'agissait d'un poste de reporter rédacteur au service économie. Ça faisait quelques temps que je travaillais dans ce domaine pour le magazine Nikkei Trendly. Alors ça s'est fait un peu naturellement. J'ai dîné avec quelques responsables et on m'a demandé de passer l'examen, pour la forme. Tout s'est fait très vite ».
- Entretien réalisé le 19 août 2015 -

Pour cet enquêté au parcours d'autant plus particulier que ses expériences de la mobilité se sont faites à une époque où elles allaient encore moins de soi qu'aujourd'hui, l'embauche s'est réalisée autour de la promesse qu'il travaillerait dans un domaine dont il était devenu spécialiste en travaillant pour un magazine économique. Si le concours formel s'est avéré être un passage obligé, une première affectation dans un des bureaux locaux n'a pas été nécessaire. Son recrutement sur la base d'une connexion informelle a sans aucun doute joué un rôle déterminant, mais son domaine de spécialité a suffi à lui assurer une place dans un service bien particulier en échappant au parcours classique du marché interne. Cette caractéristique est d'autant plus intéressante que la première mobilité de l'enquêté entre un grand quotidien de la presse nationale (le *Mainichi Shimbun*) et l'hebdomadaire économique était motivée par des frustrations sur le marché du travail interne du quotidien⁶⁷⁹. En faisant le choix d'une forme de spécialisation dans la presse spécialisée, l'enquêté s'est donné les moyens de se faire recruter à une position qui lui convenait plus.

Morinaga Tetsurō, reporter ayant commencé sa carrière dans une agence de presse spécialisée avant de devenir reporter salarié dans la presse nationale, fait également référence aux arrangements qui peuvent être pris dans ce genre de situation.

⁶⁷⁹ Nous reviendrons sur ce cas un peu plus loin dans ce chapitre.

« Pourriez-vous me dire quelles étaient les démarches que vous avez entreprises pour entrer dans votre nouvelle entreprise ?

J'étais déjà assez âgé, même si c'était une embauche à mi-carrière. En général, cela se fait jusqu'à environ 30 ans. En tout cas dans les entreprises de presse. Ce sont plutôt des gens jeunes qui sont pris mais... pour moi, il n'y avait pas d'examen de capacité. Je pense que s'il y en avait eu un, je ne l'aurais probablement pas réussi (rire). C'est plein de choses que j'ai oubliées depuis longtemps, et en plus, je n'ai jamais été bon pour ce genre de tests. Mais heureusement, dans mon cas, il fallait que je montre un peu ce que j'avais déjà pu faire dans le passé. Les papiers que j'ai écrits, les types d'investigations que j'ai menés, ce genre de choses. En théorie, il y a deux entretiens. Le premier avec les chefs de service et un autre avec les membres du conseil d'administration. C'étaient les seules démarches. Et puis on m'a dit OK. C'est comme ça que les choses se sont déroulées. Après, il n'y a rien eu de spécial. La seule chose que j'ai demandée, c'est de continuer à être reporter. Moi devenir desk, faire de l'administratif, ça ne m'intéresse pas. Tant qu'on me laisse écrire, ça me va. Si on m'oblige à faire autre chose, et bien là, je suis prêt à partir de nouveau ».

- Entretien du 7 avril 2014 -

On remarque à nouveau ici l'absence du passage du concours d'entrée avec une embauche qui se limite à deux entretiens avec des cadres de l'entreprise. Ce reporter a une expérience plutôt atypique puisqu'il a connu plusieurs changements d'entreprise et de statut d'emploi. Il a d'abord été reporter dans la presse spécialisée puis dans la presse magazine d'information, avec une période en tant que pigiste avant de redevenir journaliste salarié à 39 ans. Cette expérience riche dans plusieurs types de médias lui a permis d'accumuler une expertise dans le domaine des affaires de corruption touchant les mondes politique et économique. Ces expériences ainsi que certains succès passés lui ont permis de négocier une position de reporter rédacteur. Il a par la suite travaillé pour plusieurs services tels que le service *économie*, le service *politique* et le service *investigation spéciale* de la rédaction.

Malgré tout, on retient que les postes occupés sont proches des domaines auxquels l'enquête s'est spécialisé au cours de sa carrière. Cela atteste de la valorisation sur un marché du travail externe d'un capital humain assez spécifique. Ce recrutement s'est également fait sur la base d'un accord avant l'embauche sur son cheminement de carrière à venir. On a pu noter que les carrières des journalistes dans le marché interne étaient assez courtes et débouchaient souvent sur une mobilité vers des postes d'encadrement et de gestion, plus ou moins éloignées des activités éditoriales. La volonté de continuer à écrire sur le long terme constitue souvent un

privilège auquel n'ont accès que quelques reporters triés sur le volet. Le cas de ce journaliste illustre bien la capacité à négocier ce privilège en vertu d'une reconnaissance de ses compétences dans un domaine précis.

D. Deux grands types de mobilités

À partir des différents cas que nous avons présentés jusqu'à présent et de leurs caractéristiques, on peut dégager les traits distincts de deux types de mobilités : classique et spécialisée.

Tableau 7 : Typologie des mobilités externes

	Mobilité classique	Mobilité spécialisée
Type d'activités avant la mobilité	- origines diverses	- journaliste avant la mobilité
Moment de la mobilité	- précoce (entre 25 et 30 ans)	- tardive (35 ans et plus)
Moyen d'entrée	- concours formel (mi-carrière ou diplômé de l'université)	- concours pour la forme - recrutement informel par entretien et utilisation d'un réseau
Place de l'expérience préalable	- pas ou peu prise en compte	- prise en compte
Cheminement de carrière après l'arrivée au nouveau poste.	- cheminement standard au sein du marché interne (formation en région, accession à des postes d'encadrement)	- cheminement atypique (permanence au poste de reporter) et négociation sur les affectations

L'intérêt de faire une distinction entre ces deux types de mobilité nous semble important dès lors que l'on s'interroge sur l'évolution de la mobilité interne dans les rédactions japonaises. La visibilité de la mobilité n'est pas chose aisée dans un univers professionnel où l'anonymat est longtemps resté la norme. Dans la majorité des situations rencontrées pendant notre enquête, les parcours de reporters ayant fait l'expérience d'un changement d'entreprise relevaient avant tout d'une forme de *mobilité classique*. Le fait d'utiliser le mot « classique » est sensé rappeler qu'il s'agit du cas de figure le plus courant. Nous verrons les explications de ce phénomène dans la partie suivante. Un premier critère est d'abord l'âge de réalisation. Dans ce cas, la mobilité se fait assez jeune. L'expérience préalable peut jouer un rôle mais le reporter se verra obligé de refaire un passage d'apprentissage dans un bureau régional. La suite de la carrière ne diffère pas véritablement de ceux des reporters ayant commencé leur carrière aussitôt après l'université (*haenuki*). Ce type de mobilité ne s'oppose pas particulièrement aux

caractéristiques de la *logique organisationnelle*. Cela explique notamment la présence ancienne de la mobilité, y compris dans une situation où les carrières internes restent dominantes.

La *mobilité spécialisée* relève d'avantage d'une logique se rapprochant d'un marché professionnel des reporters. L'âge tardif auquel la mobilité est effectuée s'explique par l'accumulation d'expériences sur une période plus longue. Cette expérience bénéficie d'une reconnaissance plus importante de la part de la nouvelle entreprise. Cette différence s'illustre par le fait que les reporters concernés n'ont pas à refaire de passage en région. Au demeurant, ces derniers sont plus en mesure de négocier leur position dans l'entreprise et du droit de se maintenir à un poste de reporter pour une longue période. En effet, le chapitre 2 portant sur l'analyse des carrières à l'*Asahi Shimbun* a mis en évidence que faire toute sa carrière en tant que reporter n'allait pas de soi dans la *logique organisationnelle* traditionnelle. Les reporters ayant eu recours à ce deuxième type de mobilité s'inscrivent donc dans une logique relevant plus de leur attachement à un métier dans le sens qu'en donne Françoise Piotet. Ils tiennent fréquemment des positions hiérarchiques importantes dans le marché du travail interne de leur rédaction d'origine avant leur départ. Ils sont reconnus pour leur compétence par leur entreprise et par certains collègues rivaux appartenant à d'autres rédactions. Plusieurs d'entre eux ont eu l'opportunité de remporter des prix professionnels comme celui de l'*Association des Éditeurs de presse*, ce qui leur a permis d'étendre leur réputation au-delà de leur réseau professionnel. Cette confiance en leur capacité à réussir leur carrière, même s'ils avaient continué à travailler dans leur première entreprise, témoigne de cette situation favorable qui les établit dans une position particulière.

« Mais si j'avais persévéré dans mon agence de presse, je pense que je serais devenu desk peu de temps après, et sans doute cap au keishichō. Après cela, c'est impossible de savoir comment les choses évoluent. J'aurais pu être envoyé à Nagoya ou à Sapporo, devenir chef de service ou rédacteur en chef. Si l'opportunité se présentait, peut-être devenir chef du service société ou quelque chose comme ça. J'avais ce genre de chance, et c'est comme ça que se déroule une carrière normalement. En tout cas, c'est ce que m'a dit mon entourage à l'époque ».

- Entretien du 14 avril 2014 -

Le cas de ce journaliste dont nous avons présenté le parcours, illustre la conscience qu'ont certains reporters de leurs opportunités de carrière à l'intérieur de leur entreprise. Mais tout le monde n'est évidemment pas concerné. La rareté de ce type de profils pendant notre enquête

est un élément qu'il nous faut éclaircir en consacrant un développement aux obstacles institutionnels qui limitent la mobilité.

III. Difficultés institutionnelles et obstacles à la mobilité

Dans ce troisième temps, l'objectif est d'identifier les difficultés culturelles et institutionnelles qui limitent la mobilité externe du point de vue des reporters qui en ont fait l'expérience ou qui en ont eu le projet. Les *a priori* négatifs encore présents dans le discours des acteurs rappellent que pour beaucoup « la mobilité ne va pas de soi ». Les inquiétudes explicitées portent principalement sur les incertitudes une fois entré dans une nouvelle entreprise de presse et sur les chances d'occuper le poste souhaité. À ces inquiétudes s'ajoutent des barrières institutionnelles souvent relevées lorsque est abordé la mobilité professionnelle dans le marché du travail japonais. Nous reviendrons plus en détail sur le système de rémunération et les primes de départ à la retraite.

A. *La valeur accordée aux expériences préalables*

Lors d'une carrière standard sans mobilité, la majorité des reporters salariés atteint un poste au sein d'un service spécialisé dans une des grandes rédactions centrales de leur entreprise. Toutefois, comme on l'a vu dans le chapitre 2, il leur est souvent difficile de s'établir un véritable domaine d'expertise ou une réputation telle qu'elle suffira à justifier une embauche dans une entreprise plus prestigieuse. La logique que nous sommes en train de décrire a également été perçue lors de discussions portant sur le thème de la mobilité avec des reporters qui n'en ont pas encore fait l'expérience. Voici ce que nous a expliqué une reporter ayant commencé sa carrière en 2004 à l'agence de presse *Kyōdō*. Elle nous fait part de son souhait de pouvoir un jour travailler pour un grand quotidien :

« Ça fait longtemps que je m'intéresse au thème de la médecine et des innovations technologiques dans ce domaine. J'aimerais pouvoir continuer à travailler sur ces questions dans une autre entreprise. Mais pour l'instant, je n'ai que des connaissances un peu limitées. J'essaie d'écrire là-dessus tout en étant obligée de couvrir d'autres sujets. Je pense qu'avant d'envisager quoi que ce soit, il vaut mieux que j'essaie d'accumuler le plus d'expériences possible en restant à mon poste actuel. Si je fais le choix de partir maintenant, il y a des chances que l'on me demande de repartir à zéro. En plus j'ai un enfant. Rester dans une entreprise où les gens me connaissent, c'est le

meilleur choix. Le Japon n'est pas un pays où il est si facile de bouger, même dans les médias. Il faut vraiment avoir accumulé beaucoup de force et une reconnaissance au-delà des frontières de son entreprise pour que ça marche ».

-Entretien du 7 décembre 2014 -

Après six années passées successivement à des postes en région, l'enquêtée a finalement intégré le service Science de la rédaction de Tokyo et a commencé à se spécialiser dans un domaine. Au moment de l'entretien, elle est reporter pour ce service depuis quatre ans et fait partie de l'équipe chargée de couvrir le thème de l'industrie du nucléaire et de la radioactivité. Selon elle, son niveau de spécialisation et surtout sa capacité à le faire reconnaître, ne suffisent pas encore à se lancer dans ce projet de mobilité. On remarque notamment son inquiétude sur le fait d'avoir à « repartir de zéro », pour lequel elle ne donne pas plus d'indications. Concrètement, cela signifie que même en ayant accumulé une forme d'expertise en tant que journaliste scientifique, elle n'est pas assurée de pouvoir obtenir un poste similaire dans la nouvelle entreprise de presse pour laquelle elle sera embauchée si sa candidature est acceptée. Cet extrait témoigne de la conscience que cette enquêtée a des atouts utiles pour réussir une mobilité et le caractère stratégique de la conduite de sa carrière.

1) Les images négatives persistantes

« Dans ce monde professionnel, lorsqu'on change d'entreprise sur le tard, les gens se disent « Eh ?? Il prend des risques celui-là ». En en discutant un peu avec des gens par la suite, on m'a dit : « Mais tu es sûr que ça va aller ? ». Mais bon, je m'étais persuadé que j'avais encore la moitié de ma carrière devant moi. Donc, pourquoi ne pas tenter ma chance ailleurs ? Je me suis dit que tout compte fait, il n'était pas si tard ».

- Entretien du 14 avril 2014 -

Pour beaucoup de reporters salariés, rester dans la même entreprise continue d'être la norme. Nous avons mentionné plus haut la question de l'absence de données statistiques claires sur l'expérience de la mobilité dans la presse japonaise. Tout le monde semble « connaître » ou avoir entendu parler de personnes ayant commencé leur carrière ailleurs. Pourtant, force est de constater que la mobilité garde un caractère atypique, même s'il est paradoxal lorsqu'on sait qu'elle n'est pas exceptionnelle. De nombreux témoignages sur les inquiétudes liées à cette pratique ont été recueillis. Les propos des enquêtés qui n'ont pas fait l'expérience de la mobilité

externe nous ont paru particulièrement éclairants. Voici la réaction d'une journaliste avec qui nous avons abordé cette question alors qu'elle n'en a pas fait l'expérience personnellement.

« Au Japon, ce n'est pas comme en Europe ou aux États-Unis. Les gens qui changent d'entreprise ne sont pas si nombreux. Même chez nous, je sais qu'il y a beaucoup de personnes qui ont ce profil mais, quand un reporter arrive d'un autre quotidien, on ne peut pas s'empêcher de se demander : « Qu'est-ce qui l'a poussé à changer d'entreprise ? Est-ce qu'il n'aurait pas commis une erreur ? ». Ils peuvent être perçus un peu bizarrement en fonction de leur profil ».

- Entretien effectué le 9 septembre 2013 avec une journaliste travaillant pour le département société de l'Asahi Shimbun -

Les propos de l'enquêtée expriment de la présence d'une norme encore forte chez les salariés de la presse japonaise qui ont commencé leur carrière à une époque où les changements de rédaction en cours de carrière étaient encore difficilement visibles. Ils se limitaient à des cas de mobilités précoces ne remettant pas en cause la logique de la carrière longue. Ce principe est connu des reporters pouvant être intéressés par la mobilité. Il est perceptible notamment dans les inquiétudes qui concernent leur accueil dans une nouvelle entreprise, dont nous avons vu plus haut qu'il peut parfois être pénible. On peut également le remarquer lorsque certains abordent les difficultés qu'ils ont eu à annoncer à leurs collègues qu'ils allaient travailler pour un journal concurrent. Une autre inquiétude identifiée est la réaction du réseau de sources et de la gestion des informations.

« Peut-être que c'est un peu particulier, mais il y a des gens qui sont particulièrement sensibles à certains médias. En gros, des gens qui sont abonnés au Yomiuri parce que ce sont des fans de l'équipe de baseball des Giants. Il y avait un certain nombre de personnes comme ça, et c'était des gens avec qui j'avais commencé à travailler parce qu'un de mes aînés me les avait présentés. Avec eux, on m'a dit des trucs du genre « À partir de maintenant, on fait comme si on ne se connaissait pas, ok ? Finalement, ce sont des gens avec qui je suis encore en contact aujourd'hui. Il n'y a donc pas eu trop de problèmes de ce côté-là ». Mais il faut comprendre que la plupart des sources que l'on rencontre, surtout au début, c'est grâce au journal pour lequel on travaille. C'est en tant que reporter pour le journal « untel » que les gens répondent à mes questions, pas particulièrement parce que je suis journaliste ».

- *Entretien réalisé le 16 avril 2014 avec un reporter ayant commencé sa carrière dans un quotidien national avant de travailler pour l'agence de presse Kyōdō-*

Nous avons présenté plus haut Matsuyama Yoshiaki lors de notre explication sur la place des relations personnelles dans les projets de mobilité. Dans cet extrait, il partage avec nous les quelques difficultés qu'il a pu avoir lorsqu'il a annoncé à certaines sources qu'il s'apprêtait à quitter le quotidien national pour lequel il travaillait afin de rejoindre une agence de presse. Certains, en raison de leur attachement au journal, ont pu lui faire part de leur malaise de le voir aller travailler pour une entreprise rivale. Si finalement ce changement n'a pas débouché sur une rupture de collaboration entre le reporter et ses sources, il rappelle pourtant la force de la logique d'entreprise qui structure le journalisme japonais. Il invoque le rôle prépondérant de son attachement à une institution connue de tous et sa faculté à obtenir des informations de la part d'individus qui pourraient très bien refuser de lui répondre. Autrement dit, c'est parce qu'il était journaliste d'un journal en particulier qu'il a réussi à obtenir un contact. L'hypothèse est donc qu'il ne l'aurait peut-être pas obtenu s'il avait travaillé pour un autre média. Sans être en mesure de vérifier la véracité de cette hypothèse, c'est son pouvoir explicatif de l'importance du rattachement à une organisation qui nous intéresse aussi. On a déjà eu affaire à des situations similaires concernant les liens entre le rattachement à une organisation et l'accès à certaines sources dans notre analyse du système des *clubs de presse* (voir chapitre 3).

2) *Incertitudes sur l'après-mobilité*

Les carrières sur les marchés du travail des professions libérales sont plus incertaines que les carrières à l'intérieur des marchés internes dans lesquelles un salarié dispose très souvent d'une forme de visibilité sur son avenir⁶⁸⁰. On a vu dans le chapitre 2 qu'une carrière dans une entreprise de presse japonaise était structurée par plusieurs grandes étapes directement liées à la division du travail interne des rédactions. Les jeunes reporters qui commencent leur carrière dans un journal ont donc une vision relativement claire des paliers qui composeront leur première partie dans une rédaction. La stabilité de ces parcours et les chances dont chacun dispose en théorie en début de carrière, contribuent par contraste à faire paraître comme incertaines des carrières se situant en dehors des sentiers battus. Pourtant, un certain nombre de personnes fait le choix de quitter cette stabilité et de tenter sa chance en dehors des frontières

⁶⁸⁰ F. Champy, *La sociologie des professions*, op. cit. p. 165.

de l'entreprise. Comment comprendre cette démarche ? Le premier cas de figure que l'on trouve donc pour justifier un départ est la recherche d'une meilleure situation. S'il faut partir, autant que cela en vaille la peine.

Les stratégies de mobilité peuvent être bloquées par les difficultés à obtenir des informations sur les candidations de travail au sein d'une autre entreprise. Dans sa première enquête comparative portant sur la mobilité professionnelle aux USA et au Japon, Shin Watanabe a découvert que dès les années 1980 et qu'à volonté de changer de travail égale, la difficulté que connaissaient les salariés japonais portait plus particulièrement sur leur faible accès aux informations concernant les conditions de travail en dehors de leurs entreprises⁶⁸¹.

Ces propos corroborent donc ceux de l'enquête précédant qui faisait référence au caractère secondaire des expériences préalables dans le cas des reporters réalisant l'expérience d'une mobilité précoce. Afin de compléter cette première hypothèse, il est nécessaire de s'intéresser au cas des reporters qui ont fait l'expérience d'une forme de mobilité à un stade plus tardif de leur carrière.

Nous allons voir que dans leur cas, les modalités de changement d'entreprise et notamment la question des expériences préalables jouent un rôle très différent.

« À partir du moment où vous avez commencé à discuter de ça avec votre connaissance travaillant pour un autre journal, quelle a été l'étape suivante ?

Eh bien, dans mon cas, j'avais déjà quarante-deux ans lorsque j'ai quitté mon ancienne entreprise pour venir travailler ici. C'est quelque chose d'assez rare. Même si la mobilité se développe, que ce genre de profil augmente, il y a peu de personnes qui bougent passés quarante ans. Uchiyama (l'enquêté qui nous a présenté) aussi était comme moi. Lui, je crois qu'il avait quarante ans précisément. Ou peut-être trente-neuf... Dans tous les cas, c'est à un âge assez avancé. Lorsque j'ai commencé à envisager de travailler pour une autre entreprise, j'avais déjà quarante et un ans. C'était une source d'inquiétude quelque part. Enfin... Se décider à quitter son entreprise et changer de travail, c'est une chose, mais vous le savez sans doute, l'Asahi Shimbun est une grosse entreprise. Si on compare avec l'agence de presse où je travaillais en tout cas (...). Changer d'entreprise pour une grosse organisation comme celle-ci, c'était quelque chose d'inquiétant pour moi. « Est-ce que j'aurai l'occasion de faire ce que j'aime ? » Mon domaine de spécialisation, c'était les problèmes de société et les affaires criminelles en particulier... J'étais inquiet de savoir si j'aurais une chance de pouvoir continuer à travailler sur ce thème-là, inquiet sur mes

⁶⁸¹ Watanabe S., *Tenshoku no shakaigaku : hito to shigoto no sōsharu nettowāku*, op. cit. p.48.

chances de pouvoir travailler pour ce service. Après, pour les entreprises de presse aussi, il y a un réseau d'informations nationales, avec plein de bureaux en région. Même de tous petits bureaux. Il y avait des chances pour qu'on m'envoie dans un de ces bureaux, sans me laisser travailler à la rédaction centrale. Je ne savais pas comment les choses allaient se passer pour moi ».

- Entretien du 14 avril 2014 avec un reporter ayant commencé sa carrière en tant que reporter agencier avant de travailler pour un quotidien national -

Nous sommes devant un cas de figure différent du type de mobilité précoce que nous avons pu voir jusqu'à présent. Shintarō Yoshihama a commencé sa carrière en 1988 à l'agence de presse *Jiji*. En 2007, après 19 ans passés dans cette entreprise et une carrière en tant que journaliste fait-diversier et correspondant à l'étranger, il quitte son entreprise pour entrer au quotidien national *Asahi Shimbun*. Au cours de cette première partie de carrière, il a occupé des postes particulièrement élevés dans sa rédaction. Il a notamment été capitaine d'équipe au sein du *club de presse* de la préfecture de police de Tokyo. Il a par ailleurs eu l'occasion de travailler en tant que chef du bureau de Los Angeles pendant plusieurs années.

Les affectations géographiques et notamment le fait d'avoir à travailler en région sont les premiers points relevés par l'enquête. Si tout le monde n'est pas réfractaire à l'idée d'avoir à travailler à nouveau pendant quelques années dans un bureau local de son nouveau journal, monsieur Yoshihama nous a expliqué que sa situation familiale de l'époque ne lui permettait pas vraiment d'avoir à déménager dans un lieu éloigné de la capitale. Outre les inquiétudes qu'il éprouvait concernant le fait de passer d'une rédaction de taille moyenne à une entreprise de presse dans laquelle travaillent plusieurs milliers de journalistes⁶⁸² et les difficultés à quitter une entreprise pour laquelle il avait travaillé pendant vingt ans, ce sont les inquiétudes portant sur son affectation future qui retiennent notre attention. Alors qu'il a accumulé une expérience particulière en couvrant les affaires criminelles, un domaine bénéficiant d'une grande reconnaissance dans le milieu, des incertitudes pesaient sur sa capacité à obtenir un poste correspondant à son domaine de spécialité. Nous allons voir qu'en réalité, les cheminements de carrière des reporters recrutés plus tardivement ne correspondent pas au modèle classique.

« Finalement, lorsque nous nous sommes rencontrés, les personnes de l'Asahi qui m'ont contacté m'ont dit... J'ai eu l'occasion de rencontrer des

⁶⁸² En 2016, l'agence de presse *Jiji Tsūshin* comptait un peu moins de 1000 employés pour 450 journalistes à la rédaction.

gens comme le chef du service société, des gens étant à ce niveau-là dans l'organisation. On ne s'est pas rencontrés durant un entretien formel au sein du journal, mais simplement dans un café. Et... comment dire... ce n'était pas vraiment un « entretien d'embauche » en bonne et due forme mais... c'était complètement informel. J'ai expliqué quel genre de travail j'avais eu l'occasion de faire au cours de ma carrière. On m'a expliqué ce qui serait attendu de moi si je travaillais là-bas. J'ai donc eu l'occasion de parler directement de ce genre de choses. On m'a dit clairement « <si vous nous rejoignez, vous pourrez commencer à travailler directement au service société de Tokyo. Ils ont tout de même ajouté quelque chose comme : « En revanche, soyez conscient que l'on vous demandera de travailler uniquement dans ce service ». J'ai donc été mis au courant dès le départ de ce qui m'attendait ».

- Entretien du 14 avril 2014 -

Les explications que nous donne l'enquêté sur cet entretien informel avec des managers de la rédaction concernant le futur de sa carrière sont particulièrement limpides. La question de la possibilité ou non de continuer à travailler dans le même domaine de spécialité qu'auparavant est réglée par un arrangement mené en amont du recrutement effectif de l'enquêté. Il obtient l'assurance d'être recruté en tant que reporter fait-diversier pour la rédaction de Tokyo, mais avec une contrepartie : il ne lui sera pas possible de travailler dans un autre service.

Effectivement, au moment où nous rencontrons l'enquêté, il est depuis huit ans reporter pour ce service et a obtenu une position en tant que chroniqueur spécialisé, une position lui donnant une large autonomie pour couvrir le domaine qui l'intéresse. Nous sommes donc en présence d'un cas où l'expérience préalable d'un reporter et la reconnaissance de ses compétences ont joué dans sa capacité à négocier sa position dans la nouvelle rédaction pour laquelle il allait travailler. Cet exemple montre bien que la rigidité apparente du cheminement de carrière standard peut en réalité être négociée par certains. Mais il convient de rappeler que tous les reporters ne sont pas dans cette position au moment de leur recrutement, et que même pour ceux dont le talent a pu être reconnu par l'obtention d'un prix professionnel, celui-ci ne garantit pas une réelle marge de manœuvre. C'est sur ce point en particulier que la question de l'âge de la mobilité et de l'expérience préalable accumulée constitue un point crucial.

Pour mieux saisir des différences de parcours en fonction de l'âge et de l'expérience au moment de la mobilité, revenons un moment sur le cas des journalistes que nous avons vus auparavant. L'expérience de Toyonagi Masahiro que nous avons décrite en début de ce chapitre apporte des enseignements.

« Lorsque l'on décide d'arrêter de travailler quelque part pour aller ailleurs, le fait même de changer d'emploi, je pense que ça fait partie des grosses difficultés du monde journalistique au Japon. Ce qui est difficile, c'est qu'il faut jeter ce que l'on a fait jusqu'à présent dans sa carrière, il faut tout recommencer à partir de zéro. Par exemple, que cela soit à l'Asahi, au Mainichi, au Yomiuri, les personnes qui souhaitent changer d'entreprise entendent souvent des choses du genre : « Venez, on vous attend ». En gros le message est « Welcome ». Mais en réalité, vis à vis des journalistes arrivés comme ça, en cours de carrière, on ne peut pas vraiment parler de brimades (le mot utilisé en japonais est ijime) mais, il y a quand même des choses qui y ressemblent. Par exemple, on dit des trucs du genre : « Toi, tu as peut-être dix ans d'expérience dans la presse régionale mais, ici au Yomiuri, cette expérience vaut zéro ! Tu vas commencer par des petits boulots. On ne croit pas à ce que tu as fait avant ». On nous dit ce genre de choses, en fait. Bien sûr, on nous donne effectivement une chance. Les journalistes qui viennent de la presse régionale se voient aussi confier de grosses enquêtes mais, comme de toute façon dans la société japonaise la norme de l'emploi à vie est encore forte, les journalistes entrés tout jeune dans l'entreprise, avec seulement deux ou trois ans d'expérience, ce n'est pas facile de les mettre en avant. J'étais moi-même considéré comme un subalterne. Dans cet environnement, il faut bien reconnaître que ce n'est pas facile pour les journalistes arrivés à mi-carrière ».

- Entretien réalisé le 10 février 2014 -

Comme nous l'avons vu précédemment, ce reporter disposait déjà d'une solide réputation dans le monde journalistique grâce à une affaire ayant connu suffisamment de retentissement pour qu'il obtienne un prix journalistique. Si ce prix a sans aucun doute joué en sa faveur lors de sa démarche de mobilité, il fait référence ici au fait qu'il ne lui aura pas été épargné d'être obligé de fournir de nouvelles preuves de ses aptitudes dans son nouveau journal. Ayant connu une forme de mobilité précoce (il avait moins de trente ans au moment de son changement d'entreprise et travaillait en tant que reporter depuis huit ans), il lui a été imposé de passer par une période de travail en région. On a noté que cette période qui dure généralement de trois à six ans, est considérée comme une période de formation et de tests pour les journalistes en début de carrière. Même en ayant déjà effectué cette étape d'apprentissage sur le tas lors de la première partie de sa carrière dans un quotidien local, et malgré un certain nombre de succès ayant débouché sur une reconnaissance de son entreprise ; sa nouvelle hiérarchie lui a demandé de recommencer à l'étape première, ou au même niveau que celle des jeunes recrues diplômées de l'université. La reconnaissance des expériences préalables, si elle n'est pas inexistante, est

toujours limitée. L'enquêté a lui aussi recours à une expression forte pour manifester ce manque de reconnaissance en parlant de « jeter » ce qui a été fait auparavant et de « repartir de zéro ».

Les journalistes ayant fait l'expérience d'une mobilité précoce s'accordent sur le fait que l'expérience préalable ne joue qu'une place limitée dans leur cheminement de carrière après leur arrivée dans leur nouvelle entreprise. Le passage par le « tournoi » des bureaux locaux en région est une étape souvent inévitable. En ce qui concerne la suite des carrières, on ne distingue pas véritablement de différences avec les reporters ayant commencé dans une rédaction dès leur sortie de l'université. La mobilité n'exclut donc pas des carrières réussies au sein d'une rédaction. Dans un quotidien comme l'*Asahi Shimbun*, un journaliste ayant commencé dans un autre quotidien peut atteindre des positions élevées dans l'encadrement⁶⁸³. Il est notamment possible d'atteindre le poste clé de *desk* ou même celui de capitaine d'équipe dans un *club de presse*. Il en va de même pour des positions plus élevées, comme celles présentes au comité éditorial du journal. Toutefois, chaque entreprise ayant sa propre culture et ses propres normes, il est difficile de distinguer le niveau d'intégration des reporters expérimentés. Certaines rédactions sont plus ou moins enclines à accueillir des éléments extérieurs ayant une expérience préalable.

B. Système de rémunération et prime de départ

Concernant la mobilité dans les professions spécialisées au Japon, les travaux de Fujimoto Masayo sur les ingénieurs et les scientifiques ont révélé les difficultés causées par les systèmes de rémunération des entreprises⁶⁸⁴. Avant toutes choses, les reporters de la presse quotidienne sont salariés de leur entreprise. Leur système de rémunération est soumis aux mêmes règles que l'ensemble des autres employés de leur entreprise, à l'exception des primes liées à leurs horaires de travail particuliers (voir chapitre 5). Nous avons vu au cours des chapitres consacrés aux marchés interne de l'*Asahi Shimbun* et à la pratique de la signature que depuis la fin des années 1990, les entreprises de presse avaient progressivement adopté une part plus ou moins importante de promotions aux résultats dans leur système de rémunération. Beaucoup d'entreprises ont fait le choix d'un système hybride, la majorité d'entre elles recourant

⁶⁸³ On pense notamment à Yoshizono Hisashi (喜園尚史), un journaliste ayant commencé sa carrière au *Sankei Shimbun* et ayant réussi à atteindre le conseil d'administration de l'entreprise. Si le cas semble assez exceptionnel, il est la preuve d'une certaine tolérance.

⁶⁸⁴ Fujimoto M., *Senmonshoku no tenshoku kōzō*, op. cit. p. 176-179.

davantage à la promotion à l'ancienneté, et dans une mesure plus faible à la promotion aux résultats individuels.

1) *Les effets de la rémunération à l'ancienneté*

Dans plusieurs cas, les enquêtés ont fait référence aux « risques de devoir repartir de zéro » en cas de changement d'entreprise. Si nous nous sommes davantage focalisés sur la question du cheminement des carrières, ce dernier point va en réalité aussi de pair avec la question du salaire. Dans les cas de mobilité incluant un changement d'activité professionnelle pour le salarié, les recherches attestent déjà du phénomène de diminution du salaire⁶⁸⁵. Une partie importante de la rémunération étant indexée sur le nombre d'années passées dans l'entreprise, et à la situation familiale, les quelques années d'expériences passées dans un premier journal ne sont pas prises en compte dans la rémunération d'un journaliste embauché à mi-carrière.

En conséquence, plus l'âge de la mobilité est élevé, plus elle représente potentiellement une perte. Si cette caractéristique n'arrête pas forcément les projets de mobilité, c'est parce que dans la plupart des cas, les reporters prennent en compte l'arrivée dans une rédaction dont les rémunérations sont malgré tout plus élevées que dans leur ancien journal. Dans les cas des mobilités ascendantes, de la presse locale à la presse nationale par exemple, les différences de taille des organisations, et très souvent de rémunération, jouent donc un rôle compensatoire. Pourtant, cela n'exclut pas des cas de mobilité où les reporters acceptent une rémunération moins élevée :

« J'ai entendu dire que les salaires des chaînes de télévision étaient élevés... Y a-t-il eu une différence pour vous lors de votre arrivée dans cette nouvelle rédaction ?

Oui, c'est le moins que l'on puisse dire. C'est pour ça qu'on me dit souvent que je suis un cas à part. Les salaires des reporters dans les chaînes de télévision sont vraiment élevés. Ça m'est arrivé que l'on me dise : « Tu es folle ou quoi ? ». Ou alors « Tu ne le regrettes pas trop ? ». Dans ce genre de cas, la seule chose que je peux répondre est que « Oui mon salaire a baissé ». C'est vrai que sur le revenu total d'une année (nenshū – 年収), il y a vraiment un écart. Je ne me rendais pas compte que les salaires de la télévision étaient aussi démesurés. On se serait cru à la période de la bulle spéculative.

⁶⁸⁵ Mike Bognanno et Ryo Kambayashi, « Trends in Worker Displacement Penalties in Japan: 1991-2002 », *ESRI Discussion Paper Series*, 2006, vol. 169.

« **Votre salaire a donc diminué.** »

Oui, il a diminué. À tel point que je ne veux même pas comparer avec mes anciens collègues. Mais si on compare à un quotidien par exemple, je pense que mon salaire ici (l'enquêtée travaille pour une agence de presse nationale) est encore assez stable. Dans la presse écrite, ça tire vers le bas. Alors plutôt que d'être dans un journal qui peut couler à tout moment, je suis quand même contente de pouvoir travailler en tant que reporter dans une organisation qui est toujours stable ».

- Entretien du 2 novembre 2014 -

Le parcours de cette enquêtée est un bon exemple de mobilité où la question du salaire n'a pas provoqué de blocage. Après avoir travaillé pour la chaîne de télévision *Terebi Tokyo* en 1999, elle est entrée à l'agence de presse *Kyōdō* en 2001, après trois ans de couverture du monde économique de la capitale. Au moment de l'entretien, elle travaillait pour le service culture de la rédaction. Les salaires des reporters qui sont salariés réguliers pour les grandes chaînes de télévision de la capitale sont connus pour souvent dépasser le pallier symbolique des dix millions de yens par an⁶⁸⁶. Dans son cas, la baisse de salaire n'a certes pas constitué un frein à une mobilité souhaitée en raison de conditions de travail jugées trop difficiles. En revanche, la mobilité a eu lieu dans une organisation moins soumise que la presse écrite à la diminution du lectorat et des revenus publicitaires.

Pour autant l'*a priori* négatif des journalistes à l'égard de la mobilité peut tout de même se comprendre en raison de la faible prise en compte des années passées dans une autre entreprise sur leur salaire. La question de la partie des rémunérations liée à la situation familiale (mariage ou célibat, nombre d'enfants) est un enjeu particulier. Dans le cas des mobilités précoces, le changement d'entreprise a lieu généralement avant trente ans, à un moment où de nombreuses personnes n'ont pas encore fondé de foyer. La situation se complexifie dès lors que les reporters doivent assumer les coûts engendrés par la vie familiale.

2) Les primes de départ

Une autre difficulté institutionnelle subsiste avec les primes de fin carrière (*taishokukin seido* – 退職金制度), primes que perçoivent tous les employés d'une entreprise au moment de

⁶⁸⁶ Soit plus de 6500 euros par mois en 2017. Cela ne prend bien sûr par en compte la forte présence des pigistes dans cette partie du monde médiatique. « Beikoku to kurabete kōkyū de aru nihon no masukomi 米国と比べて高給である日本のマスコミ (en comparaison avec les États-Unis, des médias japonais aux salaires élevés) », *Asahi Shimbun*, 22 septembre 2015.

leur départ en retraite (*teinen taishoku*)⁶⁸⁷. Le montant de ces primes est également calculé sur la base du nombre d'années passé au sein d'une entreprise. Un cumul d'au moins 20 ou 25 ans passés dans une entreprise, constitue une des conditions requises pour les percevoir.

Comme pour la question du salaire, plus un projet de mobilité est mené tardivement, plus la prime finalement perçue en fin de carrière sera faible. Si les mobilités ascendantes permettent de réduire cet écart, notamment pour les cas de mobilité précoce, les cas des mobilités tardives posent plus de problèmes. Uchiyama Takeshi a commencé sa carrière à la fin des années 1980 dans un des plus grands quotidiens de la presse nationale. Devenu journaliste fait-diversier, il a changé de rédaction à 39 ans pour aller dans le principal quotidien rival en 2004. Il a intégré directement le service *société* de sa nouvelle rédaction sans passer par l'étape préalable du travail en région, et correspond bien au type de *mobilité spécialisée* que nous avons décrit plus haut.

« Dans les entreprises de presse japonaises, la plupart des gens travaillent toute leur carrière dans le même journal. C'est vrai pour l'ensemble des entreprises, pas seulement pour la presse, mais le principe est de travailler au moins 25 ans dans la même entreprise. La retraite est à 60 ans dans les entreprises ici. Et donc, si on fait le calcul, au maximum, c'est difficile de venir travailler passé 35 ans. Si on travaille normalement pour au moins cette période, au moment de toucher la prime de sortie de l'entreprise... comment dire... On touche normalement le montant à son maximum. Mais, si on rentre à 39 ans, il n'est pas possible de remplir le contrat des 25 années de travail. Me trouvant dans cette situation, on m'a dit clairement « La prime de départ sera réduite, à 10 millions de yens (environ 76 000 €). Est-ce que ça vous va quand même ? ». Sur le coup je me suis dit : « À bon ! Il y a ce genre de système dans les entreprises ! ? »... Comme beaucoup d'employés, je ne m'étais pas vraiment posé la question. On m'a donc dit ça, et j'ai décidé d'entrer quand même dans l'entreprise ».

- Entretien du 24 février 2014 avec un reporter ayant fait l'expérience une mobilité entre deux quotidiens nationaux -

Cet enquêté n'a conscience de l'importance de cette prime de fin de carrière qu'au moment des négociations pour son embauche. S'il a tout de même fait le choix de quitter son entreprise, on peut comprendre pourquoi un projet de mobilité tardive peut avorter pour d'autres. Cette prime est élevée et correspondant généralement à plusieurs années de salaire perçue en une seule fois. Elle est souvent vitale en raison des années qui séparent habituellement de l'âge de

⁶⁸⁷ D'après une enquête du Ministère de la santé et du travail, 75% des entreprises japonaises disposaient de ce système en 2013.

départ à la retraite (voir la fin du chapitre 2). D'après une enquête menée par l'organisation patronale *Keidanren* en 2015, la somme moyenne obtenue au moment du départ pour un employé passe ainsi de 23 millions de yens (environ 170 000 €) pour 38 années passées dans une entreprise, à 18 millions (environ 138 000 €) pour trente années et 13 millions pour 25 années (environ 130 000 €).

Comme on l'a vu dans le cas de l'enquête ci-dessus, certains reporters, parce qu'ils estiment qu'il est plus intéressant pour eux de tenter leur chance dans un autre journal, peuvent faire le choix de la mobilité externe sans que la question de la rémunération ne vienne bloquer leur décision. Toutefois, on comprend mieux pourquoi certaines des normes du modèle d'emploi japonais et du système de rémunération qui y est associé peuvent constituer un frein à des projets de mobilité dès lors que la perte de gains est trop importante.

IV. Les indices de la normalisation de la mobilité

Dans cette dernière partie, nous souhaitons développer une analyse plus spéculative des directions que pourraient prendre la mobilité externe des reporters à l'avenir. En l'absence de données quantitatives chiffrées venant prouver une réelle évolution, l'analyse est nécessairement restreinte. Nos possibilités se limitent à la recherche d'indices de l'institutionnalisation d'un recrutement plus systématiques de reporters expérimentés. Pour cela, nous allons nous concentrer sur le comportement des entreprises vis à vis de l'embauche des reporters disposant d'expériences préalables dans le journalisme.

A. *Les sites Internet dédiés au recrutement*

L'absence de statistiques fiables sur le cas précis des reporters nous oblige à chercher des éléments d'analyse plus qualitatifs. Parmi les indices disponibles, l'analyse des pages internet dédiées à l'embauche de nouveaux salariés des grands journaux nous permet d'en savoir un peu plus. La plupart des quotidiens japonais disposent de pages internet vers lesquelles les personnes désireuses d'être recrutées en tant que reporters sont guidées lorsqu'elles souhaitent postuler. Si les principales informations de ces sites, tels que le contenu du travail dans l'entreprise, les messages d'anciens étudiants ayant réussi le concours et les informations générales de l'entreprise sont généralement à destination des étudiants cherchant à se renseigner

sur leur future entreprise, beaucoup de ces pages disposent aussi d'une rubrique dédiée au recrutement de « travailleurs expérimentés » (*shakaijin saiyo* – 社会人採用⁶⁸⁸).

En regardant la page de recrutement de l'*Asahi Shimbun*, on remarque qu'un concours d'entrée à destination des « *travailleurs expérimentés* » est organisé chaque année durant l'automne, indépendamment de celui pour les diplômés. On peut notamment y lire : « *Nous accueillons majoritairement des personnes ayant une expérience dans le journalisme (kisha keiken - 記者経験). Par ailleurs, les personnes provenant d'autres domaines, d'autres entreprises, d'une administration ou d'organisations, ou disposant d'une spécialité*⁶⁸⁹ ». ».

Le *Mainichi Shimbun* dispose aussi d'une page explicitement dédiée aux recrutements de journalistes expérimentés, elle aussi indépendante de la page dédiée aux diplômés de l'université. La lecture du descriptif nous apprend qu'une personne des ressources humaines du journal est chargée de s'occuper de cette catégorie d'embauche, ce qui signifie l'importance que l'entreprise accorde à ce genre de profil. Dans le cas de cette entreprise, il est spécifié qu'une fois une candidature acceptée, il est demandé au nouveau salarié de commencer le travail le plus rapidement possible, sans attendre la date du 1^{er} avril à laquelle les nouveaux salariés ayant passé le concours standard commencent le travail⁶⁹⁰.

Le *Yomiuri Shimbun*, premier quotidien du pays, dispose d'une page similaire mais avec une particularité qui a retenu notre attention. Le journal peut faire des annonces de recrutement pour des affectations à des zones bien précises. Alors que l'*Asahi* et le *Mainichi Shimbun* ne précisent pas dans quel service iront travailler les nouveaux recrutés, le *Yomiuri Shimbun* publie des offres de recrutement de reporters pour des bureaux locaux. Par exemple, au moment de notre consultation du site Internet, des postes de reporters étaient ouverts aux bureaux de la région de Nagoya dans le centre du pays⁶⁹¹.

J'ai consulté de la même manière les sites internet d'autres médias tels que l'agence de presse *Kyōdō Tsūshin* ou certains quotidiens locaux. On retrouvera des informations assez similaires dans la majeure partie des pages d'embauche de la presse japonaise, y compris dans

⁶⁸⁸ Dans le cas présent, l'expression *shakaijin* peut être comprise comme *travailleur expérimenté* en opposition avec les jeunes diplômés sans expérience de travail.

⁶⁸⁹ Page Internet de recrutement de l'*Asahi Shimbun*, section travailleurs expérimentés 朝日新聞社 社会人採用, page disponible à l'adresse suivante : <http://www.asahi.com/corporate/info/11210453/> (consultée le 23 août 2018).

⁶⁹⁰ Page Internet de recrutement du *Mainichi Shimbun*, section reporter expérimenté 毎日新聞社 記者経験者採用 page disponible à l'adresse suivante : <https://www.mainichi.co.jp/saiyou/info/career.html> (consultée le 24 septembre 2018).

⁶⁹¹ Page Internet de recrutement du *Yomiuri Shimbun*, section reporter et autre travailleur expérimenté 読売新聞社 記者経験・社会人採用, page disponible à l'adresse suivante : <https://d-mysite.jp/yomiuri/information/contents/recruit27.php>, (consultée le 24 septembre 2018).

la presse locale.. La majorité des pages précise que les recrutements à mi-carrière concernent principalement les personnes disposant d'expérience en tant que reporter. Leurs existences sont autant de preuves que la pratique est aujourd'hui largement répandue et témoigne de la présence d'un marché des journalistes expérimentés qui constitue une source d'approvisionnement indépendante du traditionnel bassin que sont les différentes universités.

Cette demande explicite corrobore d'autres éléments venant eux aussi prouver l'importance grandissante de ce type d'embauche. Au plus fort de la crise financière de 2008, le *Mainichi Shimbun* a fait le choix d'organiser un concours de recrutement uniquement à destination de journalistes expérimentés⁶⁹². Un responsable des ressources humaines chargé du recrutement nous a expliqué un peu plus en détail la position de son entreprise sur ce thème :

« Oui, on continue d'embaucher des journalistes à mi-carrière encore aujourd'hui. Cette année, on en a embauché sept. Certains dans l'entreprise pensent qu'on devrait même augmenter ce genre d'embauche. C'est simple, si on se met à embaucher plus de journalistes ayant déjà de l'expérience, ça permet de combler plus facilement nos besoins en main-d'œuvre. On peut tout à fait débaucher les bons reporters qui travaillent en région. Mais dans le même temps, c'est quelque chose d'assez compliqué. Il y a beaucoup d'avis divergents dans l'entreprise. Certains vont même jusqu'à dire « Ok. On arrête l'embauche de diplômés de l'université et on ne prend que des journalistes expérimentés », mais ce sont des gens qui vont un peu loin. On est un des plus grands quotidiens du pays, et donc en tant qu'entreprise de presse, on a aussi pour vocation de former des journalistes sérieux. Je pense que c'est un peu notre mission. Recruter et former des jeunes diplômés, c'est aussi important pour ça ».

- Entretien du 28 novembre 2013 avec le responsable en recrutement de l'entreprise rattaché au département Ressources Humaines. Il est lui-même un ancien journaliste et a fait une grande partie de sa carrière au sein du service société du Mainichi Shimbun. -

Par cet extrait d'entretien, on observe un réel débat sur la question de la place à accorder aux reporters expérimentés. Le débat porte en fait sur l'équilibre à trouver entre les différents types d'embauche en pesant le pour et le contre. Dans tous les cas, le recours à des reporters expérimentés est institutionnalisé par les procédures formelles de recrutement. L'analyse de l'évolution du discours sur le recrutement des reporters expérimentés à mi carrière nous permet de souligner les liens avec la crise économique de la fin des années 2000.

⁶⁹² « Kei.ei rōmu jōkyō hen 経営労務状況編 (Bilan de la situation des ressources humaines) », *Nihon Shinbun Nenkan*, vol 2009, p 74.

Ces pages sont intéressantes car elles mettent l'accent sur l'importance donnée aux expériences préalables et l'absence de critères d'âge, contrairement aux pages dédiées aux diplômés de l'université. En ce sens, le profil de personnes pouvant y postuler relève davantage d'une forme de *mobilité spécialisée* que de la *mobilité classique*.

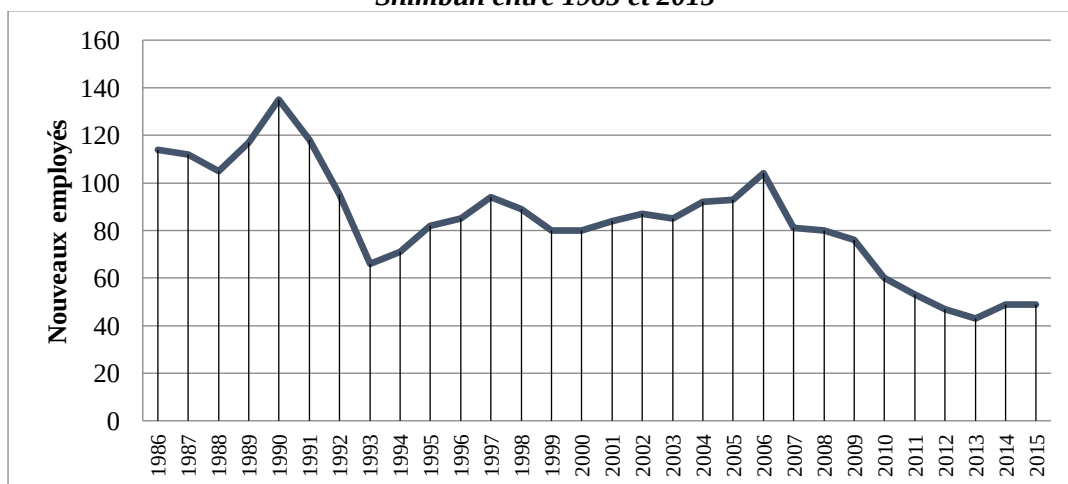
B. Évolution du discours des entreprises

Dans toutes les grandes entreprises de presse, il est possible de voir évoluer la position des rédactions sur ce thème. Comme nous allons le constater, le contexte de resserrement des budgets destinés aux ressources humaines ainsi que la diminution drastique du nombre d'étudiants candidats au concours d'embauche font partie des raisons les plus souvent mentionnées par les responsables en recrutement. On s'intéressera ici au cas de deux quotidiens : le *Yomiuri Shimbun* et le *Nihon Keizai Shimbun* :

1) Au *Yomiuri Shimbun* : le fléchissement du représentant du management traditionnel

Avec plus de 9 millions de journaux imprimés chaque jour et plus de 4 600 employés, le *Yomiuri Shimbun* est le premier journal du monde tant en matière de tirages que d'effectifs. C'est également le quotidien qui embauche le plus de nouveau journaliste chaque année devant ces concurrents de la presse nationale. Sur le long terme, on observe la même évolution des embauches en premier contrat que pour l'ensemble de la presse avec le pic des années 1990 suivi des deux périodes de déclin de la fin des années 1990 et du début des années 2000.

Figure 24 : Embauches annuelles des diplômés de l'université dans la section édition du *Yomiuri Shimbun* entre 1985 et 2015



Le *Yomiuri Shimbun* est un quotidien assez traditionnel en ce qui concerne sa politique de recrutement des employés. En 2012, Harada Yasuhisa, responsable adjoint des ressources humaines de l'entreprise, déclarait dans un entretien portant sur la mobilité dans la presse « *On est encore loin de voir l'embauche de journalistes expérimentés comme un réel atout. Pour nous, les métiers du journalisme (kishashoku – 記者職), c'est travailler en tant qu'employé régulier (seishain) pour le Yomiuri sur le long terme. Nous souhaitons que les expériences accumulées soient réinvesties dans l'entreprise. Pour que le cycle puisse se faire correctement, je pense qu'il est important que nos employés puissent progresser en tant que reporters en bénéficiant de la stabilité offerte par l'emploi à vie garanti par le statut de seishain s'ils le désirent* »⁶⁹³. En réaffirmant sa volonté de garder le style managérial dominant, ce responsable affiche son attachement à la redistribution des connaissances et au style des carrières généralistes qui font la spécificité des carrières dans la presse.

L'année suivante, lors d'un nouvel entretien portant sur les dernières politiques de recrutement des grands groupes de presse, son successeur au *Yomiuri*, Yoshiyama Takaharu propose une toute autre vision de l'intérêt de son entreprise pour l'embauche de journalistes expérimentés : « *Au Yomiuri, nous avons longtemps été réticents à l'idée d'embaucher des journalistes expérimentés. Mais depuis cette année, notamment en raison d'un certain nombre de départs dans l'entreprise, nous avons entrepris quelques recrutements. Ces personnes ont accumulé de l'expérience lors de leur carrière dans la presse régionale ou dans des agences de presse et nous en avons tenu compte. Il y a des attentes concernant leur capacité à être opérationnelles rapidement (sokusenryoku – 即戦力). À la différence des recrutements en nouveaux contrats (shinjin), il n'est pas nécessaire de procéder à une longue formation à l'investigation journalistique. En revanche, ce qui nous importe, c'est de bien faire comprendre notre conception de ce qu'est l'information* »⁶⁹⁴.

⁶⁹³ Yamauchi Masahiko (山内昌彦), Harada Yasuhisa (原田康久) et Horie Hiroshi (堀江浩), « NHK, Yomiuri Shimbun, Asahi Shimbun saiyō – kyōiku tantōsha zadankai daishinsai de yureta media no saiyō katsudō NHK、読売新聞、朝日新聞採用・教育担当者座談会 大震災で揺れたメディアの採用活動 (Réunion de discussion des responsables recrutement et formation de la NHK, du Yomiuri Shimbun et de l'Asahi Shimbun : le recrutement dans les médias à l'épreuve du grand tremblement de terre) », *Journalism*, mars 2012, n°262, p. 4-18.

⁶⁹⁴ Hosoda Shūji (細田修二), Fujii Tatsuō (藤井達郎) et Yoshiyama Takaharu (吉山隆晴), « NHK, Yomiuri Shimbun, Asahi Shimbun saiyō – kyōiku tantōsha zadankai kakugo wo kimeta wakamono wo motomu NHK、読売新聞、朝日新聞採用・教育担当者座談会 覚悟を決めた若者を求む ! (Réunion de discussion des responsables recrutement et formation de la NHK, du Yomiuri Shimbun et de l'Asahi Shimbun : on a besoin de jeunes déterminés !) », *Journalism*, mars 2013, n°274, p. 4-19

Le discours a considérablement changé en l'espace d'une année. D'une conception classique du recrutement des journalistes un an plus tôt, le *Yomiuri Shimbun* admet être maintenant intéressé par les profils de journalistes expérimentés. Les arguments que l'on peut relever sont les suivants : la capacité à faire profiter la rédaction de leur expérience du terrain, et de manière implicite, de leur réseau de sources et le fait qu'il ne soit pas nécessaire de consacrer autant de temps à leur formation que les jeunes diplômés de l'université sans expérience. L'intérêt pour ce genre de profils ne date sans doute pas de cet entretien et il est probable que l'entreprise avait déjà procédé à ce type d'embauches auparavant. Ce qui nous intéresse ici, c'est que ce changement de stratégie soit reconnu ouvertement par un responsable des ressources humaines et que cette déclaration ne se limite plus aux habituelles discussions de couloir. De plus, le fait que le *Yomiuri Shimbun* soit jusqu'à présent une entreprise emblématique du style managérial traditionnel renforce le poids du symbole.

Un an plus tard, en 2014, le même responsable des ressources humaines participant à la même discussion sur les recrutements dans l'industrie de la presse déclare : « *Les personnes avec des compétences directement utilisables nous sont particulièrement précieuses. Qu'elles viennent de la presse écrite, d'agences de presse ou de la télévision, ce sont des personnes qui ont une expérience du terrain et qui sont capables d'écrire un papier* ». Même si nous ne disposons pas de chiffres plus précis pour les années précédentes, l'entreprise a embauché 49 diplômés de l'université en premier contrat dans sa section édition en 2014. La même année, 8 salariés ont été embauchés à mi-carrière, ce chiffre représentant 15% des embauches totales de l'entreprise.

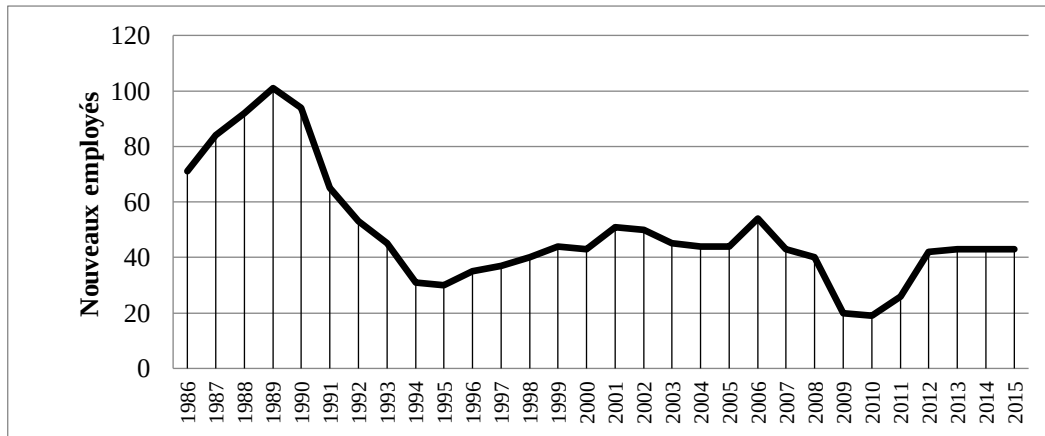
2) *Au Nihon Keizai Shimbun : une stratégie de crise adoptée depuis longtemps*

Le cas du *Nihon Keizai Shimbun*, le grand quotidien économique du pays, est lui aussi significatif pour comprendre l'évolution des politiques d'embauche dans la presse japonaise. Comme pour le *Yomiuri Shimbun*, le *Nikkei* (diminutif couramment utilisé au Japon) est également un quotidien à grand tirage puisqu'il est à la 10^{ème} place mondiale en 2016 avec 2 729 000 exemplaires tirés chaque jour⁶⁹⁵. En 2015, l'ensemble des effectifs de la section édition du quotidien représentait 1374 salariés, soit près de 45% de l'ensemble des employés de l'entreprise. Concernant l'embauche des diplômés de l'université en premier contrat, on

⁶⁹⁵ D'après les chiffres publiés dans le *World Press Trends* de 2016.

observe une courbe quasiment identique à celle du *Yomiuri Shimbun*, à la différence près que, chaque année, l'entreprise a toujours embauché moins de personnes.

Figure 25 : Embauches annuelles des diplômés de l'université à la section édition du *Nihon Keizai Shimbun* entre 1985 et 2015⁶⁹⁶



Le *Nihon Keizai Shimbun* a depuis longtemps adopté une politique de diversification de ses effectifs. Pour autant, en 2013, Fujii Tatsurō, le chef du service des ressources humaines de l'entreprise reconnaissait l'absence d'un projet clair s'appliquant à la diversification des embauches : « *Pour l'instant, nous n'avons pas de ligne de conduite claire sur le recrutement de reporters expérimentés. Il est difficile d'affirmer que l'on va augmenter ce type d'embauche (mi carrière). On réfléchit tout juste à une éventuelle systématisation de ce type de recrutement tout au long de l'année. Il y a tout de même des chances que cela soit la direction prise à l'avenir* »⁶⁹⁷. En 2014, Tsutsumi Kazuhiko, le nouveau responsable adjoint du département des ressources humaines, vient confirmer les intuitions de son prédécesseur sur le sujet : « *La crise financière qui a suivi l'effondrement de la banque Lehmann Brothers a rendu difficile l'embauche de jeunes diplômés. Aujourd'hui, on a besoin de gens opérationnels rapidement. En 2013, les recrutements ont eu lieu sans fixer une période d'embauche particulière* »⁶⁹⁸. Si les

⁶⁹⁶ À partir des données de la NSK.

⁶⁹⁷ Tsutsumi Kazuhiko (堤和彦), Yoshiyama Takaharu (吉山隆晴) et Okamoto Mineko (岡本峰子), « Saiyō tantōsha zadankai media ni kitare ! kōkishin ōsei de taiwaryoku to kōdōryoku aru wakamono yo 採用担当者座談会 メディアに來れ！好奇心旺盛で対話力と行動力ある若者よ (Réunion des responsables du recrutement : ralliez les médias ! Pour des jeunes curieux ayant la force d'agir et de dialoguer) », *Journalism*, mars 2014, n°286, p. 5-27.

⁶⁹⁸ Lors de la période de la recherche d'emploi des futurs diplômés de l'université, les embauches se font en suivant un calendrier fixé à l'avance par les entreprises qui donne des dates de passage du concours.

compétences sont reconnues, nous sommes prêts à embaucher »⁶⁹⁹. La même année, le journal embauchait 10 nouveaux salariés à mi-carrière en plus des 43 embauches en nouveaux contrats, soit près de 20% des embauches totales pour l'ensemble de l'année. L'année suivante, en 2015, 14% des recrutements concernent des travailleurs expérimentés. En 2016, la proportion s'élevaient à 22% des recrutements⁷⁰⁰.

Pour le *Nihon Keizai Shimbun* également, on peut observer une évolution de la position officielle des entreprises sur ces types de recrutement. Les arguments principaux sont les difficultés à recruter des diplômés de l'université et le besoin d'une main-d'œuvre capable d'agir rapidement sans repasser par une formation préalable dont on a vu qu'elle dure toujours plusieurs années. Ces évolutions sont à inscrire dans le contexte particulier de déclin et la nécessité de rationaliser au maximum les coûts. Pour autant, on est encore loin d'être en présence d'une transition complète du modèle de recrutement des journalistes. De plus, même en l'absence de chiffres globaux pour l'ensemble de l'industrie, les proportions évoquées jusqu'à présent ne permettent pas à elles seules d'expliquer comment le nombre total de reporters a pu demeurer stable au cours des vingt dernières années alors que celui des embauches de diplômés de l'université a chuté.

Dans le cas de ces deux quotidiens, la référence aux évolutions contextuelles du marché du travail sont omniprésentes. Nous relevons surtout la question de la diminution du nombre de diplômés de l'université ainsi que l'argument des coûts de formation qui vont tous deux dans le sens d'un développement plus fort de la *mobilité spécialisée*.

3) *Au-delà des grands quotidiens*

L'indentification d'éléments allant dans le sens d'une systématisation du recours aux reporters expérimentés et donc de la *mobilité spécialisée* va au-delà du cas des grands quotidiens nationaux. Ces derniers, en raison de leur taille et de leur visibilité, ont bien sûr un pouvoir d'attraction fort qui explique leur rôle dans l'établissement d'un marché basé sur une logique professionnel. Pour autant, il serait faux de croire que le phénomène se limite aux plus grandes entreprises.

Même si notre enquête de terrain ne nous a pas amené à l'aborder qu'à de rares reprises, la presse régionale est dans une situation similaire à la presse nationale concernant la mobilité

⁶⁹⁹ Ibid.

⁷⁰⁰ Ces données ont été calculées à partir du nombre d'embauches en premier contrat (*shinki saiyō*) publiées annuellement dans l'hebdomadaire de la NSK (*shinbun kyōkai hō*) et des informations données par les différents responsables du recrutement dont nous avons cité les propos.

externe. Une discussion récente avec le rédacteur en chef d'un quotidien régional du nord du pays corrobore nos observations dans la presse nationale

« À notre échelle aussi, cette pratique se développe. Chasser des têtes en essayant de proposer de meilleurs salaires, c'est quelque chose qui s'est toujours fait dans la presse. Mais là où les choses ont changé, c'est dans la fréquence des embauches. Aujourd'hui, on organise des recrutements pour les reporters expérimentés deux ou trois fois par an. Ça fait maintenant trois ou quatre ans que nous élargissons nos recrutements. Par exemple, l'un des derniers avait environ quarante ans quand il est arrivé chez nous. En général, ça tourne autour de cet âge, autour de trente-cinq et quarante ans ».

- Entretien du 21 août 2017 avec le directeur de rédaction du quotidien Iwate Nippō, le principal journal du département d'Iwate dans le nord du pays –

Un tel témoignage va en effet dans le sens de l'élargissement de la *mobilité spécialisée*. La référence à l'âge de recrutement est ici une donnée clé. En effet, comme pour le reste de la presse écrite, les quotidiens régionaux souffrent des mêmes difficultés en matière de recrutement des diplômés de l'université. Si notre enquête ne nous a pas amené à rencontrer de reporters disposant de ce type de parcours, certains cas emblématiques ont pu nous être présentés par des enquêtés. Le cas de Takada Masayuki, un ancien reporter devenu professeur d'université, est symbolique. Il a commencé sa carrière dans la presse en 1986 en entrant au *Hokkaidō Shimbun*, principal quotidien de l'île septentrionale. En couvrant les affaires de malversations financières mettant en cause la préfecture en 1996, puis la police départementale en 2004, il a obtenu une grande reconnaissance professionnelle pour ses enquêtes : en 1996, il a obtenu la même année le prix de la NSK et le prix du *Japanese Congress of Journalists*. Pour son enquête de 2004, il a reçu trois prix la même année en tant que chef de l'équipe chargée de cette investigation (le prix de la NSK, le prix du JCI ainsi que le prix du *Syndicat des travailleurs de presse japonais*). Le livre issu de cette enquête a par ailleurs obtenu une reconnaissance du monde littéraire, le prix Kikuchi). Après, vingt-cinq ans passés au *Hokkaidō Shimbun*, il a quitté son entreprise pour devenir indépendant avant d'être embauché en 2012 par le *Kōchi Shimbun* en 2012 où il intègre le service *société* de la rédaction. Il y travaille jusqu'en 2017 avant de devenir professeur au département de recherche sur les médias de l'université municipale de Tokyo. Nous sommes ici en présence d'un reporter qui a su se distinguer à plusieurs reprises pour ses enquêtes et obtenir une reconnaissance large de l'ensemble de la communauté, il a fait l'expérience d'une *mobilité spécialisée* à un âge avancé entre deux quotidiens de la presse régionale.

S'ils sont rares, ce genre de cas existent et attestent de la possibilité de ce genre de parcours. Néanmoins, seule une étude plus poussée à laquelle participeraient les organisations pourrait permettre d'obtenir de véritables résultats sur l'ampleur du phénomène.

Conclusion du chapitre

Au terme de ce chapitre, plusieurs éléments centraux sont à retenir. Nous avons d'abord pu noter que la mobilité a toujours eu sa place dans les entreprises de presse où domine *la logique organisationnelle*. Elle s'y intègre d'autant mieux qu'elle est généralement effectuée en début de carrière et n'entre pas en contradiction avec le cheminement des carrières internes. En décrivant la structure de la hiérarchie entre les entreprises, nous avons signifié que les mobilités correspondent généralement à des mobilités ascendantes donnant lieu à une augmentation de salaire ou à de nouvelles perspectives de carrières internes. Dans certains cas, il peut aussi s'agir de reconversions pour des personnes ayant commencé leur carrière dans un autre monde professionnel.

L'analyse plus détaillée des modalités de mobilité permet de mettre en exergue la diversité des parcours. Notamment, en regardant la place accordée aux expériences préalables des personnes, l'âge au moment de la mobilité, les conditions de recrutement et les cheminements des carrières une fois la mobilité effectuée, on voit apparaître deux profils. Le premier correspond à la mobilité qui trouvait déjà sa place dans la *logique organisationnelle* (mobilité classique). L'autre mobilité (mobilité spécialisée) prend en compte les expériences préalables et débouche sur des spécialisations internes aux rédactions avec des reporters en mesure de négocier leur future position. Elle correspond davantage à une logique de métier.

L'analyse des difficultés évoquées par les enquêtés nous a permis d'identifier une série d'incertitudes qui continuent de constituer un frein pour certains projets de mobilité. Une première incertitude porte sur le déroulement de la carrière après l'entrée dans une nouvelle entreprise. Le système de rémunération qui accorde encore une grande place au temps passé dans l'entreprise et le système de prime de fin de carrière sont des obstacles que le journalisme partage avec d'autres activités au Japon. Le recours à des notions comme employés « de souche » (*haenuki*) et les « changeurs d'entreprise » (*tenshokugumi*) suggère des écarts sur la capacité à s'intégrer.

En dernier lieu, nous nous sommes intéressés aux indices attestant de l'intérêt grandissant des entreprises de presse pour les profils des reporters disposant d'expériences antérieures.

Dans un contexte de difficultés croissantes pour embaucher des diplômés de l'université, un regard sur les sites de recrutement des grands journaux et sur l'évolution du discours des recruteurs permet d'identifier un changement de comportement des entreprises de presse vis-à-vis de la mobilité. Si l'embauche des diplômés de l'université comme source de main-d'œuvre principale ne semble pas remise en question, les quotidiens nationaux comme régionaux voient le recrutement de reporters expérimentés comme un nouvel atout.

Conclusion intermédiaire partie 2

Que nous ont appris les quatre derniers chapitres sur la logique d'entreprise et le marché ? En nous concentrant sur des objets tels que l'engagement au travail, la féminisation des rédactions, le développement de la signature de presse et la mobilité externe, ces chapitres ont permis d'identifier un processus d'effritement de la *logique organisationnelle*. Ce processus s'observe de plusieurs façons. On en voit déjà un indice d'abord en s'intéressant aux origines du déclin des vocations identifié au début du chapitre 5. Dans les chapitres antérieurs, nous avons vu que les carrières internes se font sur le principe d'un engagement total au coût élevé pour les reporters. C'est le prix à payer pour le statut de salarié régulier, le salaire élevé et la sécurité de l'emploi. Mais cet engagement n'est plus accepté par tout le monde. Les critiques opposées aux composantes centrales que sont les normes et les pratiques du journalisme fait-diversier ou à la mobilité induite par les carrières internes posent des difficultés aux entreprises en matière de recrutement des diplômés de l'université. Puis l'analyse de la situation des femmes dans les rédactions nous a permis d'identifier des problèmes similaires. La féminisation croissante des effectifs et le refus d'appliquer les mêmes normes de travail qu'autrefois obligent les entreprises de presse à repenser leur modèle.

De façon un peu différente, le développement de la signature des articles par les reporters dans certains quotidiens bouleverse d'autres éléments clés de la *logique organisationnelle*. Dans le cadre d'un développement de l'individualisation du travail et de l'évaluation des performances, la bataille pour la visibilité est devenue un enjeu de carrière en soi. L'individu commence à exister à côté de l'entreprise qui donnait seule l'accès aux sources et la légitimité au travail. En citant Elias, nous pourrions dire qu'il s'agit, observé à un niveau méso, d'une modification de l'équilibre entre le « nous » et le « je » dans l'organisation⁷⁰¹. Tout en suscitant des frictions avec la dimension collective du travail journalistique, la nouvelle visibilité dont disposent ceux qui signent a d'autres effets. Nous les observons notamment dans le cas de reporters qui ont fait l'expérience d'une mobilité externe au cours de leur carrière : la signature a joué un rôle dans la réussite de leur projet.

Le chapitre consacré à la mobilité externe nous apporte d'autres enseignements. Si une forme de *mobilité classique* a toujours été présente et ne s'oppose pas fondamentalement à la

⁷⁰¹ Norbert Elias, *La Société des individus*, Paris, France, Fayard, 1991.

logique organisationnelle, le repérage d'un autre type de *mobilité spécialisée* dans le journalisme relève d'une logique différente. Ces parcours atypiques sont limités par des difficultés institutionnelles et culturelles comme les appréhensions liées à l'incertitude ou les systèmes de rémunération. Toutefois, ils disposent d'une nouvelle légitimité, dès lors que les entreprises organisent le recrutement plus systématique de personnes disposant d'expériences préalables dans le journalisme.

C'est ici que se situe le point nodal de l'analyse. L'effritement de la *logique organisationnelle* n'est pas l'unique transformation en cours. Notre thèse est que cet effritement contribue aussi à renforcer les fondations d'un marché du travail professionnel des journalistes. Ce marché externe, concurrent de la logique d'entreprise, existait déjà. Nous en avons des indices. Mais il a longtemps été étouffé par la logique d'entreprise. Notre thèse est qu'il l'est un peu moins, même s'il reste en cours de construction. Le marché du travail est ici envisagé comme une construction sociale en train de se faire⁷⁰².

La sociologie économique de Mark Granovetter préconise de penser l'organisation d'un marché du travail en s'intéressant à trois niveaux⁷⁰³. Le premier niveau est le comportement des acteurs. Observe-t-on dans les pratiques des actions relevant d'une logique de marché ? Le deuxième niveau s'intéresse à ce que Granovetter appelle « les résultats économiques » des actions individuelles. Dans un marché, les actions des individus engendrent des prix ou des différenciations de salaires⁷⁰⁴. Est-ce le cas ? Le troisième niveau d'analyse consiste à repérer les institutions qui vont contribuer à fixer des normes dans le marché. Quelles sont ces institutions ? Sont-elles en développement ?

À partir de ce cadre d'analyse, nous pouvons lister les différents indices corroborant l'hypothèse du renforcement d'un marché du travail professionnel des reporters dans le cas japonais. Commençons par le premier niveau. Les chapitres 7 et 8 ont permis de présenter plusieurs cas de personnes pour qui la mobilité a constitué une démarche individuelle dans l'objectif d'améliorer leur situation. Ces démarches sont des preuves que certains reporters s'inscrivent dans des logiques d'attachement à leur activité plus qu'à leur entreprise. Françoise Piotet parlerait de « logique de métier »⁷⁰⁵, cette dernière supposant des savoir-faire qui transcende l'entreprise où un salarié exerce. Les motivations telles que l'accès à un meilleur salaire, à des opportunités de carrières plus intéressantes ou de meilleures conditions de travail

⁷⁰² Peter Berger et Thomas Luckmann, *La Construction sociale de la réalité*, France, Armand Colin, 2018.

⁷⁰³ Mark S. Granovetter, « The Old and the New Economic Sociology: A History and an Agenda » dans *Beyond the marketplace: rethinking economy and society*, s.l., Aldine de Gruyter, 1990, p. 89-112.

⁷⁰⁴ *Ibid.* p.98.

⁷⁰⁵ Françoise Piotet (ed.), *La révolution des métiers*, Paris, France, Presses universitaires de France, 2002, p. 4.

correspondent à la définition wébérienne « d'actions orientées vers la satisfaction d'un besoin »⁷⁰⁶. On observe déjà des salaires différents en fonction de la taille des organisations et de l'importance que ces dernières peuvent accorder à un candidat à l'embauche.

Cependant, une précaution s'impose ici : notre enquête ne permet pas de mesurer précisément l'ampleur de ces comportements. Nous sommes tout d'abord tributaires des choix initiaux de recherche. Le fait que l'objet principal de la thèse soit l'étude de la *logique organisationnelle* et de son pouvoir structurant dans le journalisme est une première limite : la monographie ne permet pas d'observer finement un phénomène très diffus et qui par nature transcende l'organisation. L'analyse de l'effritement de la logique organisationnelle est un signe, mais cet effritement ne débouche pas automatiquement sur l'émergence d'une autre logique. En outre, même si nous voulions conduire cette recherche aujourd'hui, l'entrée sur le terrain par l'analyse d'une entreprise et de son marché interne demeure une démarche plus heuristique pour des raisons relevées dès le début de l'enquête : l'absence d'institutions qui accompagnent les professions établies telles que les écoles de formations ou les associations professionnelles aurait rendu les entrées sur le terrain difficile, dans un pays où les enquêtés sont plus méfiants qu'en France. Vouloir se lancer dans l'étude d'une logique professionnelle sans passer par l'analyse de l'entreprise aurait posé des difficultés d'accès aux matériaux. Le travail dans l'organisation a été une démarche utile indépendamment même de la problématique de la recherche. Les indices identifiés pendant l'enquête continuent de relever de pratiques informelles que nous n'aurions pas pu distinguer sans passer avant tout par une analyse centrée sur l'entreprise. Ce sont ces indices que nous allons maintenant présenter pour étayer notre thèse, en explorant les niveaux 2 et 3 identifiés par Mark Granovetter.

Du côté des institutions venant fixer les normes émergentes, deux retiennent notre attention. La première est la généralisation des pages de recrutements et des concours d'entrée pour reporters expérimentés. Par leur présence, ces pages instaurent de fait une forme de reconnaissance de l'intérêt que les entreprises de presse ont pour les reporters désireux de changer d'employeur. Elles figent les procédures et réduisent le niveau d'incertitude de candidats à la mobilité. La signature peut aussi être considérée comme une autre institution clé. Même si elle n'est pas appliquée de façon systématique par tous les quotidiens, elle a un effet sur la diffusion des réputations individuelles et contribue à faciliter les démarches de mobilité de certains reporters. Elle permet aux pairs comme aux organisations d'émettre un jugement sur la qualité du travail et contribue à la diffusion de la confiance au sein du marché⁷⁰⁷. Elle est

⁷⁰⁶ Max Weber, *Economie et société, tome 1 : Les Catégories de la sociologie*, Nouvelle., Paris, Pocket, 2003.

⁷⁰⁷ Lucien Karpik, « L'économie de la qualité », *Revue française de sociologie*, 1989, vol. 30, n° 2, p. 187-210.

complémentaire de la logique de métier car elle contribue à ce que les compétences puissent être évaluées hors de l'entreprise. À cet égard, l'anonymat était donc, comme nous l'avons vu, emblématique d'une logique d'entreprise et de marché interne.

Pour autant, malgré ces différents indices qui nous permettent d'identifier les prémices d'un marché, nous n'observons pour l'instant aucune règle formelle structurante ou convention collective. Ce sont pourtant des éléments constitutifs d'un marché du travail. De même, l'État ne joue aucun rôle dans le cas des reporters. Rappelons que le journalisme ne dispose au Japon d'aucune reconnaissance formelle en tant que profession. Ainsi, nous assistons là à des pratiques qui contribuent à instaurer un marché, et à l'émergence d'institutions allant aussi dans ce sens, mais la formalisation des institutions qui permettraient au marché de fonctionner n'en est qu'à ses tout débuts.

Reste une question de fond qu'il nous faut aborder : celle de l'origine de la construction d'un nouveau marché⁷⁰⁸. Pourquoi un marché professionnel des journalistes se développerait-il à l'avenir ? Notre hypothèse est que c'est précisément parce que la *logique organisationnelle* s'affaiblit, que d'autres institutions prennent le relais et que de nouveaux comportements apparaissent. Comme le rappelle Granovetter, les actions conduisant à l'effritement de la logique d'entreprise sont encastrées dans un contexte social particulier⁷⁰⁹. Ce contexte, nous l'avons décrit dès l'introduction. Les revenus des entreprises de presse diminuent au fur et à mesure que le lectorat diminue. Les ressources dont disposent les entreprises pour garder le rôle structurant qu'elles jouaient auparavant s'amenuisent, y compris pour les quotidiens les plus importants comme l'*Asahi Shimbun*. De plus, l'avenir à l'intérieur des organisations paraît moins assuré. Enfin, les salariés semblent moins disposés que par le passé à accepter un rapport de forces les obligeant à un engagement au bénéfice de l'entreprise qui peut aller jusqu'au sacrifice de la vie familiale et de la vie privée.

À une autre échelle, les transformations plus générales du marché du travail japonais sont également à prendre en compte. Dans un article portant sur la mobilité professionnelle publié en août 2014, le quotidien économique *Nihon Keizai Shimbun* et l'Institut de recherche de la société NTT ont publié une enquête sur le profil des personnes les plus intéressées par la mobilité et sur leurs motivations. Ici aussi, les 20-30 ans sont majoritaires avec près de la moitié des hommes, comme des femmes, qui affirment envisager un changement d'entreprise. Parmi

⁷⁰⁸ Philippe Steiner, « Le marché selon la sociologie économique », *Revue européenne des sciences sociales. European Journal of Social Sciences*, 2005, XLIII-132, p. 31-64.

⁷⁰⁹ Mark Granovetter, « Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness », *American Journal of Sociology*, 1985, vol. 91, n° 3, p. 481-510.

les raisons les plus avancées, la volonté d'obtenir un meilleur salaire arrive en première position pour les hommes. Les femmes font davantage référence à l'envie d'améliorer leur environnement relationnel au travail⁷¹⁰. On voit bien qu'en dehors même de la presse, les comportements des acteurs vis à vis de la mobilité évoluent.

Dans un contexte de crise des vocations pour les diplômés de l'université et de diminution générale de la main-d'œuvre disponible, l'embauche de reporters prouvant leur engagement dans le journalisme par leur souhait de continuer à travailler dans ce monde professionnel est un enjeu central pour les entreprises de presse. Nous pouvons donc faire l'hypothèse d'une tendance toujours plus forte à l'embauche de reporters disposant d'une expérience préalable. Mais cela restera bien sûr à vérifier. Le renforcement d'une logique de marché du travail professionnel est un thème qui mériterait que l'on y consacre à l'avenir une nouvelle recherche à part entière.

⁷¹⁰ « "Tenshoku kentō" 20 dai dansei ga 51% 「転職検討」20代男性が51% (51% des hommes entre 20 et 29 ans déclarent "réfléchir à un changement d'entreprise") », *Nihon Keizai Shimbun*, 19 août 2014 (édition du soir).

Conclusion générale

Au moment de conclure ce travail, nous pouvons identifier des apports relevant des différents domaines au carrefour desquels il se situe : sociologie des professions ; sociologie de la presse ; études aréales. Du point de vue de la sociologie des professions, l'objectif de la première partie de la thèse était de décrire le modèle d'organisation d'une activité professionnelle dans une société particulière. Dans la seconde partie, il s'agissait d'expliquer pourquoi ce modèle est aujourd'hui moins efficace. L'analyse du journalisme de presse japonais nous a donné à voir une activité professionnelle où l'entreprise joue un rôle structurant à tous les niveaux : les carrières, la division du travail, la formation professionnelle et l'obtention d'une juridiction protégeant ses membres de la concurrence. Conjointement, nous avons vu que la puissance structurante de l'entreprise n'empêche pas la présence d'éléments relevant d'une logique professionnelle. Le développement réalisé en fin de deuxième partie de ce travail laisse plutôt apparaître une forme de rééquilibrage dans un contexte d'affaiblissement de l'ensemble des traits relevant de la logique d'entreprise. S'opposant ainsi à ce que pourraient être des explications de type culturaliste ou fonctionnaliste, l'enquête rappelle ainsi que les relations entre profession et organisation sont contingentes et susceptibles d'évoluer en fonction des périodes. L'évolution de ces rapports dépend du contexte social et économique dans une société donnée à un moment donné, ce qui illustre le caractère encasté des relations économiques, conformément à ce que Granovetter a longuement analysé.

Ce travail se concentre essentiellement sur les grandes organisations et sur la partie dominante d'un monde professionnel laissant en grande partie de côté des entreprises plus petites, des segments moins prestigieux ou d'autres types de médias. Les marges du monde journalistique, comme la presse magazine ou les nouveaux médias en ligne, ont été peu traitées ici. Ces marges constituent des objets qu'il reste à étudier dans de futures recherches, et pour lesquels ce travail sur la presse quotidienne constitue un point de départ. De même, beaucoup des objets étudiés dans chaque chapitre mériteraient tout à fait que des analyses plus poussées leur soient consacrées, mais nous n'aurions pas pu effectuer un travail plus approfondi sur les carrières par exemple, sans parler des *clubs de presse*, ni parler de l'introduction de la signature sans faire références aux pratiques et aux normes du journalisme fait-diversier. Pour que l'analyse soit complète, il fallait étudier un à un tous ces objets afin de pouvoir rendre compte d'une logique structurante.

Du point de vue de la sociologie du journalisme, l'originalité de ce travail se trouve d'abord dans l'examen d'un cas jusqu'alors peu étudié, alors même que les journaux japonais sont parmi les plus grandes organisations médiatiques du monde. Le processus de division du travail croissant de la recherche sur les médias et sur le journalisme donne lieu à des analyses à propos d'objets toujours plus fins et précis. À une époque où les regards se portent plus sur l'influence des nouvelles technologies sur les pratiques et les routines professionnelles, sur l'émergence de segments particuliers ou sur la précarisation des membres de ce groupe, ce travail a pris le parti de faire un retour sur le cœur d'un monde professionnel et de le prendre dans son ensemble.

La presse quotidienne japonaise a pour particularité d'avoir été jusqu'à présent protégée des bouleversements que de nombreuses recherches ont notés à propos d'autres pays⁷¹¹. Pourtant, dès l'introduction, nous avons insisté sur la position particulière dans laquelle se trouve cette industrie. Même si elle a été jusque-là comparativement épargnée par le déclin rapide des tirages observé ailleurs et l'absence de réelles alternatives en termes de modèle économique, une configuration pouvant déboucher sur l'émergence de difficultés majeures est déjà en place, du fait de l'âge avancé du lectorat et de son non-renouvellement par les jeunes générations. Les entreprises de presse étant encore majoritairement dépendantes des ventes papiers, certains chercheurs tels que Kaori Hayashi décrivent la situation sous la formule du « calme avant la tempête »⁷¹².

Il est bien sûr impossible d'affirmer quoi que ce soit de la situation dans laquelle se trouvera l'industrie de la presse d'ici une vingtaine d'années, quand une large partie du lectorat traditionnel aura disparu. Notre enquête avait plus modestement comme objectifs de livrer un tableau qui aidera à comprendre les évolutions, et de voir comment les acteurs s'adaptent ou ne s'adaptent pas à la perspective que certains anticipent de baisse des protections garanties par l'entreprise⁷¹³. Nous pouvons tout de même faire l'hypothèse que la cartographie des entreprises réalisées dans le premier chapitre de la thèse aura connu des transformations importantes. Les retours les plus récents sur le terrain, au cours de l'été 2018, montrent déjà que le monde décrit pendant l'enquête de terrain entre 2012 et 2016 s'est modifié. Le plus important changement observé tout récemment est l'éloignement qui s'accélère avec la logique

⁷¹¹ Jean-Marie Charon, « De la presse imprimée à la presse numérique », *Réseaux*, 2010, vol 2, n°160-161, p. 255-281.

⁷¹² Hayashi Kaori (林香里), « Nihon no shinbun no yukue : fukudai na “kami” ga sasaeru manmosu sōgō sangyō 日本の新聞の行方：膨大な「紙」が支えるマンモス総合産業 (Le futur de la presse japonaise : la masse de papier qui soutient une industrie éléphantinesque) », *Nippon.com*, 10 octobre 2013, article disponible à l'adresse suivante : <https://www.nippon.com/ja/currents/d00097/> (consultée le 24 février 2018).

⁷¹³ La signature peut ainsi être vue comme la constitution d'un capital réputationnel qui diminue la dépendance du salarié à la solidité de son entreprise.

centrée sur le « tout papier » de certaines entreprises de presse. À l'*Asahi Shimbun* notamment, les routines de travail étaient encore structurées autour de la réalisation de l'édition papier du journal au moment de notre terrain. Or depuis l'automne 2016, la rédaction a entrepris une restructuration de ses activités donnant la priorité à la diffusion digitale des informations. Cette transformation a des effets sur un certain nombre des objets étudiés dans la thèse, tels que les rythmes de travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'importance accordée à la couverture des *clubs de presse* ou encore certaines pratiques telles que les visites au domicile des sources. Seules quelques rédactions telles que l'*Asahi Shimbun* ou le *Nihon Keizai Shimbun* offrent déjà des exemples d'adaptation, mais il est tout à fait probable que cette liste va s'élargir aux autres journaux du pays. Autre exemple, l'*Asahi Shimbun* a commencé à externaliser une partie de ses activités éditoriales, notamment la mise en page de ses pages régionales. Même si l'entreprise chargée de ce travail est en réalité possédée à 100% par l'entreprise éditrice du journal, les embauches de secrétaires de rédaction ne se font plus uniquement sur la base du recrutement à des postes des salariés réguliers. Cette externalisation vers une filiale est ainsi un moyen de diminuer les charges liées aux emplois stables, en développant des emplois précaires. Ainsi, ce travail, tout en partant de la description d'un modèle très structuré, témoigne d'une organisation sociale qui n'est pas figée.

Concernant le champ des études aréales et plus particulièrement celui des études sur la société japonaise contemporaine, cette recherche apporte des éléments nouveaux sur une institution dont le fonctionnement interne a été peu étudié par les chercheurs étrangers. En raison de la grande légitimité dont disposent les anciens membres de la profession dans le monde universitaire, un travail de type ethnographique de cette ampleur et sur une période longue dans la presse nationale n'avait pour l'instant jamais été réalisé, y compris par des chercheurs japonais. Il s'agit donc d'une contribution à l'étude des médias dans la société japonaise qui a vocation à être continuée sur d'autres domaines.

L'affaiblissement de la *logique organisationnelle* étudié dans la deuxième partie de la thèse va dans le sens d'un déclin plus général de la place de l'entreprise dans la société japonaise, alors que cette dernière a pourtant joué un rôle clé dans le compromis social de l'après-guerre. Ce phénomène a été étudié par des économistes⁷¹⁴. Notre contribution consiste à lui ajouter un regard sociologique, en allant voir plus près des acteurs, jusqu'au niveau des parcours individuels et des interactions.

⁷¹⁴ S. Lechevalier, *La grande transformation du capitalisme japonais*, *op. cit.*

Dans la conclusion intermédiaire de la deuxième partie de cette thèse, nous avons identifié l'apparition de nouveaux comportements qui résultent de cette prise de conscience de l'affaiblissement de la capacité protectrice des entreprises. Il serait exagéré de parler d'une généralisation des « carrières sans frontières » développée par Michael Arthur dans le contexte japonais⁷¹⁵, mais la présence dans la bouche de certains acteurs d'un discours sur l'incertitude de l'avenir de la presse écrite témoigne de la prise de conscience d'un affaiblissement des protections historiquement offertes par l'entreprise. De même, les analyses portant sur l'engagement total au travail et la féminisation des rédactions attestent des transformations du rapport des individus aux organisations. Le compromis entre l'effort et le dévouement des salariés pour l'entreprise décrit par Jun Imai et d'autres chercheurs pour qualifier les relations d'emploi dans le contexte salarial japonais va moins de soi dans un contexte d'incertitude plus grande sur les capacités protectrices des entreprises. Par ailleurs, la féminisation croissante des rédactions témoigne de la remise en question du modèle familial du père salarié et de la mère femme au foyer, un élément central du compromis d'après-guerre.

Avec une génération de retard, on observe ainsi au dans la presse japonaise des éléments décrits pour la France il y a plus de vingt ans par Robert Castel dans la conclusion des *Métamorphoses de la question sociale*. En conceptualisant ce qu'il appelle « *l'individualisme négatif* », Castel décrit « *un individualisme par défaut de cadre et non par excès d'investissement subjectif ou un mouvement d'affirmation de soi* »⁷¹⁶. Toute proportion gardée, puisque Castel traite de désaffiliations graves, c'est ce type d'affaiblissement des cadres sociaux protecteurs que des enquêtés redoutent. Le cas d'un reporter faisant référence à l'importance qu'il accorde à la signature comme une protection minimale en cas de perte de son travail illustre le développement de cette prise de conscience : les stratégies de construction d'une identité individuelle que nous avons observées, peuvent ainsi découler des craintes liées à la moindre confiance qu'inspirent les protections collectives.

Partant d'une problématique économique et de questionnements sur un métier et sur une entreprise, nous n'avons pas traité systématiquement des contenus journalistiques produits dans le cadre de l'activité. Mais les enseignements de cette thèse prennent sens aussi par référence aux enjeux associés à ces contenus. Sans adhérer de manière naïve à une rhétorique professionnelle auto légitimatrice, nous croyons en l'importance de la fonction des institutions

⁷¹⁵ Michael B. Arthur, « The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry », *Journal of Organizational Behavior*, 1994, vol. 15, n° 4, p. 295-306.

⁷¹⁶ R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, op. cit. p. 759.

médiatiques dans l'établissement de l'espace public décrit par Habermas⁷¹⁷, cet espace public restant la clé de voute de la médiation entre l'État et la société. Or, comme dans l'éducation ou la recherche, des institutions médiatiques affaiblies ne constituent pas un signal positif pour l'avenir. Les constats qui précèdent sont ainsi d'autant plus significatifs que l'objet de cette recherche continue d'occuper une place particulière dans la vie quotidienne de très nombreuses personnes. De plus, le Japon est un pays occupant une position fragile. D'une part, les désastres naturels y sont nombreux et la circulation de l'information y est un enjeu central, comme le rappelle la catastrophe nucléaire de mars 2011, où cette information a souvent fait défaut. D'autre part, le gouvernement en place depuis 2012 a manifesté à plusieurs reprises son hostilité aux médias qui n'adhèrent pas à ses positions. Ainsi, si le sociologue doit éviter les jugements et décrire ce qu'il voit au cours de son enquête sans a priori, travailler sur la solidité économique et organisationnelle de la presse japonaise, et par exemple, plus précisément, sur les rapports des reporters avec leurs sources et avec leur entreprise, n'en est pas moins un choix politique.

⁷¹⁷ Jürgen Habermas, *L'espace public : archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise*, Paris, France, Payot, 1978.

Bibliographie générale

Sources en langues française et anglaise

Ouvrages

ABBOTT Andrew Delano, *The system of professions: an essay on the division of expert labor*, Chicago, The University of Chicago Press, 1988, 452 p.

ADELSTEIN Jake, *Tokyo Vice*, London, Corsair, 2010, 400 p.

AOKI Masahiko, *Économie japonaise : information, motivations et marchandage*, Paris, France, Economica, 1991, 362 p.

ASKENAZY Philippe, *Les désordres du travail : enquête sur le nouveau productivisme*, Édition du Seuil., Paris, France, 2004, 95 p.

BASTIN Gilles, *Les professionnels de l'information européenne à Bruxelles : Sociologie d'un monde de l'information (territoires, carrières, dispositifs)*, Thèse doctorat, École normale supérieure Paris-Saclay, Cachan, Val-de-Marne, France, 2003, 637 p. (non publiée).

BAYARD-SAKAI Anne, LUCKEN Michael et LOZERAND Emmanuel, *Le Japon après la guerre*, Arles, Philippe Picquier, 2007, 406 p.

BECK Ulrich, *La société du risque : sur la voie d'une autre modernité*, Paris, France, Flammarion, 2008, 521 p.

BECKER Howard S., *Outsider, étude de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985, 250 p.

BECKER Howard S., *Les ficelles du métier : comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, France, la Découverte, 2002, 352 p.

BECKER Howard S., *Telling About Society*, University of Chicago Press, 2007, 304 p.

BECKER Howard S., *Les mondes de l'art*, Paris, France, Flammarion, 2010, 379 p.

BECKER Howard S., *What About Mozart? What About Murder? Reasoning from cases*, University of Chicago Press, 2013, 224 p.

BEAUD Stéphane et WEBER Florence, *Guide de l'enquête de terrain : produire et analyser des données ethnographiques*, Paris, France, La Découverte, 2003, 356 p.

BERGER Peter et LUCKMANN Thomas, *La Construction sociale de la réalité*, France, Armand Colin, 2018, 340 p.

- BERGER Peter, *Invitation à la sociologie*, Paris, La Découverte, 2014, 251 p.
- BERNIER Bernard et MIRZA Vincent, *Le Japon au travail*, Montréal, Canada, Presses de l'Université de Montréal, 2009, 251 p.
- BEVORT Antoine, JOBERT Annette, LALLEMENT Michel et MIAS Arnaud (eds.), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012, 860 p.
- BOCZKOWSKI Pablo J., *Digitizing the news: innovation in online newspapers*, Cambridge, Mass, MIT Press (coll. « Inside technology »), 2004, 243 p.
- BOCZKOWSKI Pablo J. et MITCHELSTEIN Eugenia, *The news gap: when the information preferences of the media and the public diverge*, Cambridge, Mass, The MIT press, 2013, 302 p.
- BOLTANSKI Luc, *Les Cadres : la formation d'un groupe social*, Les Édition de minuit., Paris, (coll. « Le sens commun »), 1982, 528 p.
- BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Ève, *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Paris, France, Gallimard, 1999, 843 p.
- BRINTON Mary C., *Lost in Transition: youth, work, and instability in postindustrial Japan*, Cambridge, Cambridge University Press, 2010, 203 p.
- CAGE Julia, HERVE Nicolas et VIAUD Marie-Luce, *L'information à tout prix*, Bry-sur-Marne, France, INA, 2017, 170 p.
- CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard (coll. « Folio »), 1999, 813 p.
- CEFAÏ Daniel (ed.), *L'Engagement ethnographique*, Paris, France, Éditions de l'EHESS, 2010, 637 p.
- CHAMPY Florent, *La sociologie des professions*, 2e édition., Paris, PUF, 2012, 268 p.
- CHARON Jean-Marie, *La presse quotidienne*, Paris, France, la Découverte, 2013, 126 p.
- CHARON Jean-Marie, *Les journalistes et leur public : le grand malentendu*, Paris, Vuibert, 2007, 245 p.
- CLEMENT Sylvie, *Vivre en caserne à l'aube du XXIe siècle : L'exemple de la gendarmerie*, Paris, L'Harmattan, 2003, 190 p.
- COMBESSIE Jean-Claude, *La méthode en sociologie*, Paris, France, La Découverte (coll. « Repères »), 2003, 123 p.
- CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard, *L'Acteur et le système. Les Contraintes de l'action collective*, Paris, Points, 2014, 512 p.
- DARLING-WOLF Fabienne (ed.), *Routledge handbook of Japanese media*, London, Routledge,

2018, 452 p.

DE LANGE William, *A History of Japanese Journalism: The Kisha Club as the Last Obstacle to a Mature Japanese Press*, Kent, Routledge, 1997, 240 p.

DELPORTE Christian, *Les Journalistes en France 1880-1950. Naissance et construction d'une profession*, Paris, Seuil, 1999, 449 p.

DOERINGER Peter B. et PIORE Michael J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 1 edition., Armonk, N.Y, Routledge, 1971, 248 p.

DUBOIS Vincent, *La culture comme vocation*, Paris, France, Raisons d'agir, 2013, 199 p.

DUPUY Camille, *Journalistes, des salariés comme les autres ? : représenter, participer, mobiliser*, Rennes, France, Presses universitaires de Rennes, 2016, 197 p.

ELIAS Norbert, *La Société des individus*, Paris, France, Fayard, 1991, 301 p.

FAULKNER Robert R. et BECKER Howard S., *Do you know...?: the jazz repertoire in action*, Chicago, The University of Chicago Press, 2009, 214 p.

FERENCZI Thomas, *L'Invention du journalisme en France : naissance de la presse moderne à la fin du XIXème siècle*, Paris, Plon, 1993, 275 p.

FISHMAN Mark, *Manufacturing the news*, Austin, University of Texas Press, 1980, 180 p.

FREEMAN Laurie Anne, *Closing the Shop: Information Cartels and Japan's Mass Media*, Princeton University Press, 2000, 256 p.

FREIDSON Eliot, *Professionalism, the Third Logic: On The Practice Of Knowledge*, 2nd ed., Chicago, University of Chicago Press, 2001, 240 p.

GANS Herbert J., *Deciding what's news: a study of "CBS Evening News, "NBC Nightly News, « Newsweek », and « Time »*, Evanston (Ill.), Northwestern university press (coll. « Visions of the American press »), 2004, vol. 1/, 393 p.

GLASER Barney (ed.), *Organizational Careers: A Sourcebook for Theory*, 1 edition., New Brunswick, Routledge, 1968, 477 p.

GOFFMAN Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne. 1, La présentation de soi*, Paris, France, les Éditions de Minuit, 1983, 251 p.

GRANOVETTER Mark S., *Getting a Job: a Study of Contacts and Careers*, 2nd éd., The University of Chicago Press, 1995, 255 p.

HABERMAS Jürgen, *L'espace public : archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise*, France, Payot, 1978, 322 p.

HALL Ivan P., *Cartels of the Mind: Japan's Intellectual Closed Shop*, New York, W. W. Norton & Company, 1997, 208 p.

HALLIN Daniel C., *Comparing Media Systems Beyond the Western World*, New York, Cambridge University Press, 2012, 356 p.

HIRSCHMAN Albert O., *Exit, voice, and loyalty: responses to decline in firms, organizations and states*, Cambridge, Mass., 1970, 162 p.

HONNETH Axel, *La Lutte pour la reconnaissance*, Paris, France, Gallimard, 2013, 350 p.

HUGHES Everett C., *Students' Culture and Perspectives: Lecture on Medical and General Education*, University of Kansas Law School, 1961, 59 p.

HUGHES Everett C., *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1996, 344 p.

IMAI Jun, *The transformation of Japanese employment relations: reform without labor*, Palgrave Macmillan, 2011, 246 p.

IRIBARNE Philippe (d'), *La logique de l'honneur : gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Éditions du Seuil (coll. « Point Essais »), 1989, 279 p.

JACOBY Sanford, *The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States*, Princeton, Princeton University Press, 2004, 232 p.

KACIAF Nicolas et NOLLET Jérémie (eds.), *Journalisme : retour aux sources*, Grenoble, France, Presses universitaires de Grenoble, 2013, 268 p.

KIM Young C., *Japanese Journalists and Their World*, 1st edition., Charlottesville, University Press of Virginia, 1981, 226 p.

LAUFER Jacqueline, *La féminité neutralisée ? : les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion, 1982, 296 p.

LAUGEE Françoise, LAVILLE Camille et TOUSSAINT-DESMOULINS Nadine, *Les journalistes français et leur environnement : 1990-2012 : le cas de la presse d'information générale et politique*, Paris, France, Éditions Panthéon-Assas, 2013, 239 p.

LE FLOCH Patrick et SONNAC Nathalie, *Économie de la presse à l'ère numérique*, 3e édition., Paris, La Découverte (coll. « Repères »), 2013, 128 p.

LECHEVALIER Sébastien, *La grande transformation du capitalisme japonais, 1980-2010*, Paris, Les Presses de SciencesPo, 2011, 419 p.

LEMIEUX Cyril (ed.), *La subjectivité journalistique : onze leçons sur le rôle de l'individualité dans la production de l'information*, Paris, France, Éditions de l'EHESS, 2010, 315 p.

LEMIEUX Cyril, *Mauvaise presse : une sociologie compréhensive du travail journalistique et de ses critiques*, Paris, France, Métailié, 2000, 466 p.

MARRY Catherine, BERENI Laure, JACQUEMART Alban, POCHIC Sophie et REVILLARD Anne, *Le*

plafond de verre et l'État : la construction des inégalités de genre dans la fonction publique, Malakoff, France, Armand Colin, 2017, 222 p.

MAURICE Marc, SELLIER François et SILVESTRE Jean-Jacques, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Paris, France, PUF, 1982, 382 p.

MENGER Pierre-Michel, *Portrait de l'artiste en travailleur : métamorphoses du capitalisme*, Paris, France, La République des idées : Seuil, 2002, 96 p.

MILLS Charles Wright, *The Sociological Imagination*, New York, Oxford University Press, 1959, 234 p.

MOSS KANTER Rosabeth, *Men and Women of the Corporation: New Edition*, 2 edition., New York, NY, Basic Books, 1993, 416 p.

NEVEU Erik, *Sociologie du journalisme*, Paris, France, La Découverte, 2014, 128 p.

NEVEU Erik et LEROUX Pierre, *En immersion : Pratiques intensives du terrain en journalisme, littérature et sciences sociales*, PUR, 2017, 428 p.

PADIOLEAU Jean-Gustave, « *Le Monde* » et le « *Washington post* » : *Précepteurs et mousquetaires*, Paris, PUF, 1985, 372 p.

PHARR Susan et KRAUSS Ellis S. (eds.), *Media and Politics in Japan*, First Edition édition., Honolulu, University of Hawaii Press, 1996, 408 p.

PILMIS Olivier, *L'intermittence au travail : une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique*, Paris, France, Economica, 2013, 193 p.

PIOTET Françoise (ed.), *La révolution des métiers*, Paris, France, PUF, 2002, 362 p.

RAUSCH Anthony S., *Japan's Local Newspapers: Chihoshi and Revitalization Journalism*, Routledge, 2017, 164 p.

RAUSCH Anthony S. (ed.), *Japanese Journalism and the Japanese Newspaper: A Supplemental Reader*, Amherst, Teneo Press, 2014, 306 p.

RAUSCH Anthony S., *A Year with the Local Newspaper: Understanding the Times in Aomori Japan, 1999*, Lanham, University Press of America, 2001, 240 p.

REDFIELD Robert, *The Folk Culture of Yucatan*, University of Chicago Press, 1941. 416 p.

RIEFFEL Rémy, *L'Élite des journalistes : les hérauts de l'information*, Paris, France, PUF, 1984, 220 p.

RUELLAN Denis, *Le professionnalisme du flou : identité et savoir-faire des journalistes français*, Grenoble, France, Presses universitaires de Grenoble, 1993, 240 p.

SARFATTI LARSON Magali, *The Rise of professionalism : a sociological analysis*, Berkeley,

Etats-Unis d'Amérique, University of California press, 1977, 309 p.

SCHÖN Donald A., *Le praticien réflexif : à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, Montréal, Canada, les Éd. Logiques, 1994, 418 p.

SEGUY Christiane, *Du sabre à la plume : mémoires de journalistes engagés de l'époque Meiji*, Presses universitaires de Strasbourg., Strasbourg, France, (coll. « Études orientales, slaves et néo-helléniques »), 2014, 284 p.

SEGUY Christiane, *Histoire de la presse japonaise : le développement de la presse à l'époque Meiji et son rôle dans la modernisation du Japon*, Publications orientalistes de France., Cergy, France, 1993, 357 p.

STRAUSS Anselm Leonard, *Miroirs et masques : une introduction à l'interactionnisme*, Paris, France, Métailié, 1992, 191 p.

STRAUSS Anselm Leonard, *La trame de la négociation : sociologie qualitative et interactionnisme*, L'Harmattan., Paris, France, 1992, 319 p.

SUAUD Charles, *La vocation : conversion et reconversion des prêtres ruraux*, Paris, France, Éditions de Minuit, 1978, 280 p.

SUZUKI Atsuko (ed.), *Gender and Career in Japan*, Melbourne, Trans Pacific Press, 2007.

THOMANN Bernard, *Le salarié et l'entreprise dans le Japon contemporain : Formes, genèse et mutations d'une relation de dépendance*, Paris, Les Indes savantes, 2008, 343 p.

TUCHMAN Gaye, *Making news: a study in the construction of reality*, New York, Free Press, 1978, 244 p.

TUNSTALL Jeremy, *Journalists at work; specialist correspondents: their news organizations, news sources, and competitor-colleagues.*, London, Constable (coll. « (Communication and society.) »), 1971, 304 p.

TUNSTALL Jeremy, *The Media in Brintain*, London, Constable, 1983. 304 p.

TUNSTALL Jeremy, *Newspaper Power: The New National Press in Britain*, Oxford, New York, Oxford University Press, 1996.

USHER Nikki, *Interactive Journalism: Hackers, Data, and Code*, Urbana, University of Illinois Press, 2016, 272 p.

WEBER Max, *Économie et société, tome 1 : Les Catégories de la sociologie*, Nouvelle., Paris, Pocket, 2003, 410 p.

WEBER Max, *Économie et société. 2, L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie*, Paris, France, Presses Pocket, 1998, 425 p.

WEBER Max, *Le savant et le politique*, traduit par Julien Freund, Paris, France, Librairie Plon, 1959, 230 p.

Articles et chapitres d'ouvrages collectifs

ACKER Joan, « From glass ceiling to inequality regimes / Du plafond de verre aux régimes d'inégalité », *Sociologie du Travail*, 2009, vol. 51, n° 2, p. 199-217.

ACKER Joan, « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », *Gender & Society*, 1990, vol. 4, n° 2, p. 139-158.

ALDRIDGE Meryl, « Journalistes au Royaume-Uni : « l'exceptionnalisme » britannique, » *Hermès, La Revue*, 2003, n° 35, p. 155-163.

ALDRIDGE Meryl et EVETTS Julia, « Rethinking the concept of professionalism: the case of journalism », *The British Journal of Sociology*, 2003, vol. 54, n° 4, p. 547-564.

ALTHAUSER Robert P., « Internal Labor Markets », *Annual Review of Sociology*, 1989, vol. 15, n° 1, p. 143-161.

ARAI Misako et LECHEVALIER Sébastien, « L'inégalité homme-femme au cœur de la segmentation du marché du travail japonais ? », *Le Mouvement Social*, 2005, no 210, n° 1, p. 121-152.

ARTHUR Michael B., « The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry », *Journal of Organizational Behavior*, 1994, vol. 15, n° 4, p. 295-306.

BARBOT Janine, « Mener un entretien de face à face » dans Serge Paugam (ed.), *L'Enquête sociologique*, Paris, PUF (coll. « quadriges »), 2010, p. 115-141.

BASTIN Gilles, « Le journalisme et les sciences sociales. Trouble ou problème ? », *Sur le journalisme*, 2017, vol. 5, n° 2, p. 44-63.

BASTIN Gilles et MACHUT Antoine, « Gravitation et dispersion dans les carrières des journalistes passés par la presse quotidienne nationale. Éléments pour une étude séquentielle des mondes de l'information en France depuis les années 1980 », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 2016, n° 23.

BEAUD Stéphane, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'« entretien ethnographique » », *Politix*, 1996, vol. 9, n° 35, p. 226-257.

BECKER Howard S., « Mondes de l'art et types sociaux », *Sociologie du travail*, 1983, vol. 25, n° 4, p. 404-417.

BECKER Howard S. et STRAUSS Anselm L., « Careers, Personality, and Adult Socialization », *American Journal of Sociology*, 1956, vol. 62, n° 3, p. 253-263.

BERGERE Marc, « Épouser un gendarme ou épouser la gendarmerie ? Les femmes de gendarmes entre contrôle matrimonial et contrôle social », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, 2004, n° 20, p. 123-134.

BOGNANNO Mike et KAMBAYASHI Ryo, « Trends in Worker Displacement Penalties in Japan: 1991-2002 », *ESRI Discussion Paper Series*, 2006, vol. 169.

BOURDIEU Pierre, « L'illusion biographique », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1986, vol. 62, n° 1, p. 69-72.

BOYER Robert, « Foreword: From "Japanophilia" to indifference? Three decades of research on contemporary Japan » dans *The Great Transformation of Japanese Capitalism*, 2014, p. xiii-xxxv.

BUCHER Rue et STRAUSS Anselm, « Professions in Process », *American Journal of Sociology*, 1961, vol. 66, n° 4, p. 325-334.

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, 2001, n° 5, p. 91-115.

CAGÉ Julia, *Media Competition, Information Provision and Political Participation: Evidence from French Local Newspapers and Elections, 1944-2014*, Harvard University, 2014.

CANARD Frédéric, « Évolution récente de l'analyse des marchés internes du travail », *Revue d'économie industrielle*, 1990, vol. 51, n° 1, p. 350-358.

CARDON Vincent et ROHARIK Ionela, « Le déploiement temporel des inégalités de genre dans le monde du journalisme. Une analyse longitudinale », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 2016, n° 23.

CASTELLVI César, « Signer pour survivre ? La signature du journaliste au cœur des transformations de la presse japonaise », *Terrains & travaux*, 2017, n° 30, p. 55-77.

CEFAÏ Daniel, « Comment généralise-t-on ? » dans Désveaux Emmanuel et Michel De Fornel (eds.), *Faire des sciences sociales : généraliser*, Éditions de l'EHESS (coll. « Cas de figure »), 2012, p. 31-57.

CHARON Jean-Marie, « De la presse imprimée à la presse numérique », *Réseaux*, 2010, vol 2, n°160-161, p. 255-281.

CHAUVEL Séverine et RENARD Amélie Le, « Comment le travail journalistique amplifie la hiérarchie de genre. Une rédaction pendant la campagne présidentielle de 2012 », *Genre, sexualité & société*, 2013, Hors-série n° 2.

CHAUVIN Sébastien et JOUNIN Nicolas, « L'Observation directe » dans Serge Paugam (ed.), *L'Enquête sociologique*, Paris, PUF (coll. « quadrige »), 2010, p. 143-165.

CHO Hiromi, « The Effect of Competition Among Japanese Local and National Dailies on News Coverage in Local Newspapers », *Keio communication review*, 2002, vol. 24, p. 59-70.

CHUPIN Ivan, « Précariser les diplômés ? Les jeunes journalistes entre contraintes de l'emploi et ajustements tactiques », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 2014, vol. 45, n° 45-2, p. 103-125.

CONNELL Robert William et MESSERSCHMIDT James W., « Faut-il repenser le concept de masculinité hégémonique ? », *Terrains & travaux*, 2015, n° 27, p. 151-192.

COSSALTER Elisabeth, « Faits-diversiers et fait divers : portraits d'acteurs, contraintes d'un métier », *Les Cahiers du journalisme*, 2005, n° 14, p. 46-48.

DAGIRAL Éric et PARASIE Sylvain, « Vidéo à la une ! L'innovation dans les formats de la presse en ligne », *Réseaux*, 2010, n° 160-161, p. 101-132.

DAMIAN-GAILLARD Béatrice, FRISQUE Cégolène et SAIITA Eugénie, « Le journalisme au prisme du genre : une problématique féconde », *Questions de communication*, 2009, n° 15, p. 175-201.

DAMIAN-GAILLARD Béatrice et SAIITA Eugénie, « Le processus de féminisation du journalisme politique et les réorganisations professionnelles dans les quotidiens nationaux français », *Communication. Information, médias, théories, pratiques*, 2011, Vol. 28/2.

DUBIED Annik, « Quand les journalistes de presse parlent du fait divers : récits de pratiques et représentations », *Les Cahiers du Journalisme*, 2005, vol. 14, p. 58-75.

DUBUC Claude-Eve et MIRZA Vincent, « Du genre à la diversité. Le contrôle du changement de la main-d'œuvre dans les grandes entreprises japonaises », *Diversité urbaine*, 2013, vol. 13, n° 1, p. 111-129.

ESSER Frank, « Editorial Structures and Work Principles in British and German Newsrooms », *European Journal of Communication*, 1998, vol. 13, n° 3, p. 375-405.

EVETTS Julia, « The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World », *International Sociology*, 2003, vol. 18, n° 2, p. 395-415.

EZAWA Aya, « Motherhood and Class: Gender, class and reproductive practices among Japanese Single mothers » dans David H. Slater et Hiroshi Ishida (eds.), *Social class in contemporary Japan: structures, sorting and strategies*, Routledge, 2010, p. 197-220.

FAVEREAU Olivier, « Organisation et marché », *Revue française d'économie*, 1989, vol. 4, n° 1, p. 65-96.

FELDER Maxime et PIGNOLO Loïc, « « Je préfère les dealers à une rue déserte » : coexistence et familiarisation en milieu urbain », *Sociologie*, 2018, vol. 9, n° 1, p. 1-18.

FOUCAULT Michel, « Qu'est-ce qu'un auteur ? » dans *Dits et écrits I*, Paris, Gallimard, 2001, p. 789-821.

FRAENKEL Béatrice, « La Signature : du signe à l'acte », *Sociétés & Représentations*, 2008, n° 25, p. 13-23.

FRAENKEL Béatrice, « La signature contre la corruption de l'écrit », *Le Débat*, 1990, n° 62, p. 76-87.

FRIEDBERG Erhard, « L'entretien dans l'approche organisationnelle de l'action collective : les

cas des universités et des politiques culturelles municipales » dans *L'art d'interviewer les dirigeants*, Paris, PUF, 1999, p. 85-106.

FUSULIER Bernard, SANCHEZ Émilie et BALLATORE Magali, « Appartenance professionnelle et articulation travail/famille. Comparaison de deux groupes professionnels : les infirmières et les policiers », *Enfances, Familles, Générations*, 2013, n° 18, p. 94-119.

GENDA Yuji, KONDO Ayako et OHTA Souichi, « Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States », *Journal of Human Resources*, 2010, vol. 45, n° 1, p. 157-196.

GHERARDI Silvia et LANDRI Paolo, « “I Sign, Therefore I am” (Un)stable Traces of Professional Practices », *Professions and Professionalism*, 2014, vol. 4, n° 2.

GLASER Barney G., « Sources and Strategies of Promotion » dans *Organizational Careers: A Sourcebook for Theory*, Routledge, 2017, p. 191-195.

GRANOVETTER Mark, « Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness », *American Journal of Sociology*, 1985, vol. 91, n° 3, p. 481-510.

GRANOVETTER Mark S., « The Old and the New Economic Sociology: A History and an Agenda » dans *Beyond the marketplace: rethinking economy and society*, Aldine de Gruyter, 1990, p. 89-112.

GUERANGER David, « La monographie n'est pas une comparaison comme les autres », *Terrains & travaux*, 2012, n° 21, p. 23-36.

GUILLAUME Cécile et POCHIC Sophie, « What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work-life Balance », *Gender, Work & Organization*, 2008, vol. 16, n° 1, p. 14-36.

GUILLAUME Cécile et POCHIC Sophie, « La fabrication organisationnelle des dirigeants, un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, 2007, N° 17, n° 1, p. 79-103.

HAEGEL Florence, « Des journalistes « pris » dans leur source. Les accrédités à l'Hôtel de Ville de Paris », *Politix*, 1992, vol. 5, n° 19, p. 102-119.

HAYASHI Kaori, « The Home and Family Section in Japanese Newspapers », *Javnost - The Public*, 1998, vol. 5, n° 3, p. 51-63.

HAYASHI Kaori, « The Culture of the Print Newspaper: The Decline of the Japanese Mass Press », dans Fabienne Darling-Wolf (ed), *Routledge Handbook of Japanese Media*, London, Routledge, 2018, p. 259-273.

HAYASHI Kaori et KOPPER Gerd G., « Multi-layer research design for analyses of journalism and media systems in the global age: test case Japan », *Media, Culture & Society*, 2014, vol. 36, n° 8, p. 1134-1150.

HECKMAN James J. et RUBINSTEIN Yona, « The Importance of Noncognitive Skills: Lessons from the GED Testing Program », *The American Economic Review*, 2001, vol. 91, n° 2, p.

145-149.

HUGHES Everett C., « Institutional Office and the Person », *American Journal of Sociology*, 1937, vol. 43, n° 3, p. 404-413.

JAUSSAUD Jacques et MARTINE Julien, « L'emploi des seniors au Japon : enjeux et pratiques », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2017, n° 27, p. 103-118.

JOBIN Paul et TSENG Yu-Hwei, « Le suicide comme karōshi ou l'overdose de travail », *Travailler*, 2014, n° 31, p. 45-88.

KACIAF Nicolas, « L'objectivation du rapport aux sources dans les pages « Politiques » des quotidiens » dans Jean-Baptiste Legavre et Pascal Dauvin (eds.), *Les Publics des journalistes*, La Dispute, 2008, p. 227-250.

KARPIK Lucien, « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du travail*, 1996, vol. 38, n° 4, p. 527-550.

KARPIK Lucien, « L'économie de la qualité », *Revue française de sociologie*, 1989, vol. 30, n° 2, p. 187-210.

KOIKE Kazuo, « Le développement professionnel des « cols blancs » diplômés d'université », *Sociologie du travail*, 1991, vol. 33, n° 1, p. 63-82.

KRAUSS Ellis S., « Doing Media Research in Japan » dans Theodore C. Bestor, Patricia G. Steinhoff et Victoria Lyon Bestor (eds.), *Doing Fieldwork in Japan*, University of Hawaii Press, 2003, p. 176-193.

LAFARGE Géraud et MARCHETTI Dominique, « Les hiérarchies de l'information : Les légitimités « professionnelles » des étudiants en journalisme », *Sociétés contemporaines*, 2017, n° 106, p. 21-44.

LAGNEAU Éric, « Une fausse information en quête d'auteur » dans *La Subjectivité journalistique*, Paris, 2010, p. 47-65.

LAGNEAU Éric, « Le style agencier et ses déclinaisons thématiques », *Réseaux*, 2002, no 111, n° 1, p. 58-100.

LAGNEAU Eric, NICEY Jérémie, PALMER Michael et REBILLARD Franck, « La dynamique sociale des sources et flux des nouvelles. Introduction », *Sur le journalisme*, 2013, vol. 2, n° 1, p. 4-13.

LAPEYRE Nathalie, « De l'inflexion des normes temporelles à la redéfinition de "l'éthos professionnel". L'exemple des femmes dans les professions libérales en France. » dans *Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe*, Editions de l'ENSP (coll. « Collection Lien social et Politiques. »), 2008, p. 215-228.

LAUFER Jacqueline, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et Emploi*, 2005, n°102, p. 31-44.

LAUTMAN Jacques, « Compétence, légitimation, vedettariat » dans Pierre-Michel Menger et Jean-Claude Passeron (eds.), *L'art de la recherche : essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, 1994, p. 203-218.

LE CAM Florence, « Photographs of newsrooms: From the printing house to open space offices. Analyzing the transformation of workspaces and information production », *Journalism*, 2015, vol. 16, n° 1, p. 134-152.

LE FEUVRE Nicky, « Les carrières universitaires à l'épreuve du genre : éléments de conclusion », dans Farinaz Fassa et Sabine Kradolfer (dir), *Le plafond de verre à l'université : femmes et carrières*, Genève, Seismo, 2010, p. 225-242.

LE FLOCH Patrick, « La fin d'un modèle ? », *Revue Projet*, 2006, n° 290, p. 53-60.

LEGAVRE Jean-Baptiste, « Off the record. Mode d'emploi d'un instrument de coordination », *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, 1992, vol. 5, n° 19, p. 135-158.

LETEINTURIER Christine, DEVILLARD Valérie et LAVILLE Camille, « La production journalistique et son environnement : le cas de l'information générale et politique, entre 1990 et 2010 », *Le Temps des médias*, 2010, n° 14, p. 273-290.

LEVEQUE Sandrine, « La conférence de presse. Les transactions entre syndicalistes et journalistes sociaux », *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, 1992, vol. 5, n° 19, p. 120-134.

LEVESQUE Benoît, « La sociologie économique : genèse, actualité et évaluation », *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, 2006, n° 33.

MARCHETTI Dominique, « Les sous-champs spécialisés du journalisme, », *Réseaux*, 2002, no 111, n° 1, p. 22-55.

MARRY Catherine, « Genre » dans Antoine Bevort, Annette Jobert, Michel Lallement et Arnaud Mias (eds.), *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, p. 341-346.

MARTINE Julien, « L'emploi des seniors au Japon : un état des lieux du contexte et des pratiques », *Ebisu. Études japonaises*, 2012, n° 48, p. 173-199.

MAURICE Marc, « Avant-propos : Le Japon : modèle ou jeu de miroir ? », *Sociologie du travail*, 1991, vol. 33, n° 1, p. 1-18.

MAURICE Marc, SELLIER François et SILVESTRE Jean-Jacques, « Analyse sociétale et cultures nationales. Réponse à Philippe d'Iribarne », *Revue française de sociologie*, 1992, vol. 33, n° 1, p. 75-86.

MERTON Robert K., « Bureaucratic Structure and Personality », *Social Forces*, 1940, vol. 18, n° 4, p. 560-568.

MILLS Charles Wright, « Success » dans Barney G. Glaser (ed.), *Organizational Careers: A Sourcebook for Theory*, Routledge, 2017, p. 196-198.

MOLOTCH Harvey et LESTER Marilyn, « News as Purposive Behavior: On the Strategic Use of Routine Events, Accidents, and Scandals », *American Sociological Review*, 1974, vol. 39, n° 1, p. 101-112.

MONJARET Anne, « Ethnographier les liens entre travail et domicile : manières de traiter un questionnement (1970-2010) », *Sciences de la société*, 2011, n° 82, p. 143-157.

MONJARET Anne, « La fête, une pratique extra-professionnelle sur les lieux de travail », *Cités*, 2001, n° 8, p. 87-100.

NANRI Keizō, « The conundrum of Japanese editorials: Polarized, diversified and homogeneous », *Japanese Studies*, 2005, vol. 25, n° 2, p. 169-185.

NERONE John et BARNHURST Kevin G., « US newspaper types, the newsroom, and the division of labor, 1750–2000 », *Journalism Studies*, 2003, vol. 4, n° 4, p. 435-449.

NEVEU Érik, « Le genre du journalisme. Des ambivalences de la féminisation d'une profession », *Politix*, 2000, n° 51, p. 179-212.

PILMIS Olivier, « Sources, indicateurs, mondes. Trois espaces de la comparaison » dans Christine Leteinturier et Cégolène Frisque (eds.), *Les espaces professionnels des journalistes*, Panthéon-Assas, 2015.

PILMIS Olivier, « Produire en urgence. La gestion de l'imprévisible dans le monde du journalisme », *Revue française de sociologie*, 2014, vol. 55, n° 1, p. 101-126.

POCHIC Sophie, « Faire carrière : l'apport d'une approche en terme de genre », *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*, 2005, n° 91, p. 75-93.

POCHIC Sophie, « Le manager et l'expert, des figures imposées ? » dans Anousheh Karvar et Luc Rouban (eds.), *Les Cadres au travail, de nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte, 2004, p. 168-198.

POCHIC Sophie, PEYRIN Aurélie et GUILLAUME Cécile, « Le plafond de verre : d'une vision statique à une vision dynamique des inégalités de carrière dans les organisations » dans Moulin Stéphane, Grelet Yvette, Degenne Alain et Marry Catherine (ed.), *Les catégories sociales et leurs frontières*, Presses de l'Université de Laval, 2011, p. 209-239.

PONTILLE David, « Signature et travail d'attribution », *Réseaux*, 2004, n° 127-128, p. 253-275.

PRUVOST Geneviève, « Le hors-travail au travail dans la police et l'intérim », *Communications*, 2011, n° 89, p. 159-192.

PRUVOST Geneviève, « Enquêter sur les policiers, Entre devoir de réserve, héroïsation et accès au monde privée », *Terrain*, 2007, n°48, p. 131-148.

REICH Zvi, « Constrained authors: Bylines and authorship in news reporting », *Journalism*, 2010, vol. 11, n° 6, p. 707-725.

REICH Zvi et BOUDANA Sandrine, « The fickle forerunner: The rise of bylines and authorship

in the French press », *Journalism*, 2014, vol. 15, n° 4, p. 407-426.

ROSENBAUM James E., « Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation », *Administrative Science Quarterly*, 1979, vol. 24, n° 2, p. 220-241.

ROSTAING Corinne, « Carrière » dans Serge Paugam (ed.), *Les 100 mots de la sociologie*, PUF (coll. « Que sais-je »), 2012.

RUELLAN Denis, « Groupe professionnel et marché de travail du journalisme », *Réseaux*, 1997, n° 81, p. 135-151.

SCHOCH Lucie, « La gestion des temps professionnels du journalisme », *Sociétés contemporaines*, 2017, n° 106, p. 73-97.

SCHOCH Lucie, « 'Feminine' writing: the effect of gender on the work of women sports journalists in the Swiss daily press », *Media, Culture & Society*, 2013, vol. 35, n° 6, p. 708-723.

SILES Ignacio et BOCZKOWSKI Pablo J., « Making sense of the newspaper crisis: A critical assessment of existing research and an agenda for future work », *New Media & Society*, 2012, vol. 14, n° 8, p. 1375-1394.

SPALLETTA Marica et UGOLINI Lorenzo, « La gouvernance du journalisme en Italie. Structures, faiblesses, anomalies. », *Sur le journalisme*, 2014, vol. 3, n° 2, p. 116-131.

STANDAERT Olivier, « Recruter en période de crise ou l'effritement d'un huis clos journalistique », *Sur le journalisme*, 2017, vol. 6, n° 1, p. 188-201.

STEINER Philippe, « Le marché selon la sociologie économique », *Revue européenne des sciences sociales*, 2005, XLIII-132, p. 31-64.

STEPHEN D. REESE G. B. Dealey Professor and Director et JANE BALLINGER Assistant Professor, « The Roots of a Sociology of News: Remembering Mr. Gates and Social Control in the Newsroom », *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 2001, vol. 78, n° 4, p. 641-658.

SCHWARTZ Olivier, « L'empirisme irréductible. La fin de l'empirisme ? » dans Nels Anderson, *Le Hobo, sociologie du sans-abris*, Paris, Armand Colin, p. 335-384.

SUAUD Charles, « La vocation, force et ambivalence d'un concept « nomade ». Pour un usage idéal-typique », *Sciences sociales et sport*, 2018, n° 12, p. 19-44.

SUGITA Kurumi, « Les catégories d'emploi dans la société japonaise », *Travail et Emploi*, 2006, n° 108, p. 19-32.

SUZUKI Sawako, « The effects of marital support, social network support, and parenting stress on parenting: self-efficacy among mothers of young children in Japan », *Journal of Early Childhood Research*, 1 février 2010, vol. 8, n° 1, p. 40-66.

THOMANN Bernard, « Les conditions historiques de la naissance et de la reproduction de l'« emploi à vie » comme archétype de l'emploi masculin au Japon », *Le Mouvement Social*, 2005, no 210, n° 1, p. 11-28.

THOMANN Bernard, « Les femmes dans la question de l'emploi au Japon », *Le Mouvement Social*, 2005, no 210, n° 1, p. 3-10.

TUCHMAN Gaye, « Objectivity as Strategic Ritual: An Examination of Newsmen's Notions of Objectivity », *American Journal of Sociology*, 1972, vol. 77, n° 4, p. 660-679.

TUCHMAN Gaye, « Making News by Doing Work: Routinizing the Unexpected », *American Journal of Sociology*, 1973, vol. 79, n° 1, p. 110-131.

USHER Nikki, « Newsroom moves and the newspaper crisis evaluated: space, place, and cultural meaning », *Media, Culture & Society*, 2015, vol. 37, n° 7, p. 1005-1021.

VILLI Mikko et HAYASHI Kaori, « "The Mission is to Keep this Industry Intact" », *Journalism Studies*, 2017, vol. 18, n° 8, p. 960-977.

WAHL-JORGENSEN Karin, WILLIAMS Andrew, SAMBROOK Richard, HARRIS Janet, GARCIA-BLANCO Iñaki, DENCİK Lina, CUSHION Stephen, CARTER Cynthia et ALLAN Stuart, « The Future of Journalism », *Journalism Studies*, 2016, vol. 17, n° 7, p. 801-807.

WEBER Florence, « L'ethnographie armée par les statistiques », *Enquête*, 1995, n° 1, p. 153-165.

WHITE David Manning, « The "Gate Keeper": A Case Study in the Selection of News », *Journalism Bulletin*, 1950, vol. 27, n° 4, p. 383-390.

YATABE Kazuhiko, « Le « dépassement de la modernité » et la sociologie japonaise », *Socio. La nouvelle revue des sciences sociales*, 2015, n° 5, p. 115-138.

Sources en langue japonaise

Ouvrages

ASANO Ken.ichi (浅野健一), *Kyakkan hōdō : kakusareru nyūsu sōsu* 客観報道 : 隠されるニュース・ソース (Informations objectifs : des sources cachées), Tokyo, Chikuma shobō, 1993, 233 p.

ASANO Ken.ichi (浅野健一), *Kisha kurabu kaitai shinsho* 記者クラブ解体新書 (Livre de poche de démantèlement des clubs de presse), Tokyo, Gendai jinbunsha, 276 p.

AMANO Katsufumi (天野勝文) et HASHIMOTO Yoshiyuki (橋本義之), *Shin genba kara mita shinbun-gaku* 新・現場から見た新聞学 (Nouvelles théories de la presse à partir du terrain), Tokyo, Gakubunsha, 2008, 288 p.

BEPPU Minako (別府三奈子), *Jānarizumu no kigen* ジャーナリズムの起源 (Les origines du journalisme), Tokyo, Sekaishisōsha, 2014, 450 p.

CHIKUSHI Tetsuya (筑紫哲也), *Shokugyō toshite no jānarisuto* 職業としてのジャーナリスト (Le journaliste en tant que professionnel), Tokyo, Iwanami shoten, 2010, 258 p.

CHUMA Kiyofuku (中馬清福), *Shinbun ha ikinokoreru no ka* 新聞は生き残れるのか (La presse pourra-t-elle survivre ?), Tokyo, Iwanami shoten, 2003, 206 p.

DOBA Shun.ichi (堂場舜一), *Keisatsu mawari no natsu* 警察回りの夏 (L'été des couvertures policières), Tokyo, Shūeisha, 2014, 526 p.

DOBA Shun.ichi (堂場舜一), *Bansei no aki* 蛮政の秋 (L'automone du politique sauvage), Tokyo, Shūeisha, 2015, 394 p.

DOBA Shun.ichi (堂場舜一), *Shachōshitsu no fuyu* 社長室の冬 (L'hivers du bureau du PDG), Tokyo, Shūeisha, 404 p.

FACKLER Martin, *Hontō no koto wo tsutaenai nihon no shinbun* 本当のことを伝えない日本の新聞 (Cette presse japonaise qui ne transmet pas la vérité), Tokyo, Futabasha, 221 p.

FUJIMOTO Masayo (藤本昌代), *Senmonshoku no tenshoku kōzō* 専門職の転職構造 (Les structures de la mobilité dans les professions spécialisées), Tokyo, Bunshindō, 2005, 284 p.

GENDA Yūji (玄田有史), *Shigoto no naka no aimai na fuan : yureru jakunen no genzai* 仕事のなかの曖昧な不安 : 揺れる若年の現在 (Une angoisse imperceptible dans le travail : le présent d'une jeunesse qui vacille), Chūōkōron shinsha, 2005, 277 p.

HAMADA Jun.ichi (浜田純一), KATSURA Kei.ichi(桂敬一) et TAJIMA Yasuhiko (田島泰彦), *Shinbungaku – shintei* 新聞学 - 新訂 (Théorie de la presse, édition corrigée), Tokyo, Nihon hyōron sha, 2009, 445 p.

HARA Toshio (原寿雄), *Jānarizumu no shisō* ジャーナリズムの思想 (La philosophie du journalisme), Tokyo, Iwanami shoten, 1997, 194 p.

HARA Toshio (原寿雄), *Jānarizumu no kanōsei* ジャーナリズムの可能性 (Les possibilités du journalisme), Tokyo, Iwanami shoten, 2009, 212 p.

HARUHARA Akihiko (春原昭彦) (eds), *Josei kisha : shinbun ni ikita onna tachi* 女性記者 : 新聞に生きた女たち (Femmes reporters : ces femmes qui vivait dans la presse), Tokyo, Seikaishisōsha, 1994, 292 p.

HASHIMOTO Yoshiaki (橋元良明), *Media to nihonjin – kawariyuku nichijō* メディアと日本人 – 変わりゆく日常 (Les japonais et les médias, un quotidien en train de changer), Tokyo, Iwanami shoten, 2011, 224 p.

HATAO Kazutomo (畑尾一知), *Shinbunsha hōkai* 新聞社崩壊 (L'effondrement des entreprises de presse), Tokyo, Shinchōsha, 2018, 240 p.

HAYASHI Kaori (林香里), *Masu media no shūen, jānarizumu no kakushin* マスメディアの周縁、ジャーナリズムの核心 (Les marges des mass-media, le coeur du journalisme), Tokyo, Shinyōsha, 2002, 462 p.

HAYASHI Kaori (林香里), *"Onna to kodomo" no jānarizumu – kea no rinri to tomoni* 「オンナとコドモ」のジャーナリズム－ケアの倫理とともに (Le journalisme des femmes et des enfants – ensemble avec l'éthique du care), Tokyo, Iwanami shoten, 2011, 224 p.

HAYASHI Kaori (林香里), *Media fushin – naniga towareteiru no ka* メディア不信 – 何が問われているのか (La méfiance envers les médias : d'où vient la remise en cause), Tokyo, Iwanami shoten, 2017, 256 p.

HAYASHI Kaori (林香里) et TANIOKA Rika (谷岡理花) (eds.), *Terebi hōdōshoku no wāku raifu baransu : 13 kyoku danjo 30nin no kikitori chōsa kara* テレビ報道職のワーク・ライフ・バランス : 13局男女30人の聞き取り調査から (Articulation vie professionnelle/vie privée dans les métiers de l'information télévisuelle : enquête par entretien avec 30 femmes et hommes travaillant pour 13 chaînes de télévision), Tokyo, Ōtsuki shoten, 2013, 285 p.

HONGO Yoshinori (本郷美則), *Shinbun ga abunai* 新聞があぶない (La presse en danger), Tokyo, Bungei shunjū, 2000, 230 p.

KAMATA Satoshi (鎌田慧), *Hankotsu no jānarisuto* 反骨のジャーナリスト (Des reporters non conformistes), Tokyo, Iwanami shoten, 2002, 227 p.

KATSURA Kei.ichi (桂敬一), *Gendai no shinbun* 現代の新聞 (Les journaux d'aujourd'hui), Tokyo, Iwanami shoten, 1990, 224 p.

KAWACHI Takashi (河内孝), *Shinbunsha – hatan shita bijinesu moderu* 新聞社 – 破綻したビジネスモデル (Entreprise de presse – un modèle qui s'est effondré), Tokyo, Shinchōsha, 2007, 220 p.

KAWASAKI Yoshinori (河崎吉紀), *Seidoka sareru shinbunkisha : sono gakureki – saiyō – shikaku* 制度化された新聞記者 – その学歴・採用・資格 (Des reporters institutionnalisés : parcours scolaires, embauches, diplômés), Tokyo, Kashiwa shobō, 2006, 180 p.

KOIKE Kazuo (小池和男), *Shigoto no keizaigaku* 仕事の経済学 (L'économie du travail), 3^{ème} éd., Tokyo, Tōyōkeizai Shinpōsha, 2005, 342 p.

KUMAZAWA Makoto (熊沢誠), *Nōryokushugi to kigyōshakai* 能力主義と企業社会 (Méritocratie et société d'entreprise), Tokyo, Iwanami shoten, 1997, 245 p.

LEE Goan-ho (李光鎬), *Nihon no nyūsu media ni okeru nyūsu sōsu ni kansuru kenkyū* 日本のニュース・メディアにおけるニュース・ソースに関する研究 (Recherche sur les sources de l'information dans les médias japonais), Thèse de doctorat, Université de Keiō, 1997.

MOCHITZUKI Isoko (望月衣塑子), *Shinbun kisha* 新聞記者 (Reporter de presse), Tokyo, Kadokawa, 2017, 224 p.

MORIOKA Kōji (森岡孝二), *Shūshoku to ha nanika – “matoma na hatarakikata” no jōken* 就職とは何か 「まとな働き方」の条件 (*Qu'est-ce que la recherche d'emploi ? Les conditions pour une manière de travailler satisfaisante*), Tokyo, Iwanami shoten, 2011, 221 p.

MURAKAMI Genichi (村上玄一), *Kisha kurabu tte nanda* 記者クラブって何だ (*C'est quoi un club de presse ?*), Tokyo, Dōhōsha, 2001, 190 p.

NAKA Masaki (中正樹), “*Kyakkan hōdō*” to ha nanika – *sengo jōnarizumu kenkyū to kyakkan hōdō ronsō* 「客観報道」とは何か – 戦後ジャーナリズム研究と客観報道論争 (*Qu'est-ce qu'une “information objective”? – études sur le journalisme durant l'après-guerre et controverse autour de l'objectivité de l'information*), Tokyo, Shinsensha, 2006, 355 p.

OMATA Ippei (小俣一平), *Shinbun – Terebi ha shinrai wo torimodoseru no ka* 新聞・テレビは信頼を取り戻せるのか (*Les journaux et la télévision peuvent-ils récupérer la confiance du public ?*), Tokyo, Heibonsha, 2011, 287 p.

ŌTANI Akihiro (大谷昭宏), *Jiken kisha to iu ikikata* 事件記者という生き方 (*Reporter d'affaire criminel comme style de vie*), Heibonsha, 2013, 320 p.

ŌTSUKA Kazumi (大塚一美), *Kisha no shuzaigen hitoku ni kansuru kenkyū : amerika no keiken kara eta nihon no jōnarizumu he no shisa* 記者の取材源秘匿に関する研究 : アメリカの経験から得た日本のジャーナリズムへの示唆 (*Recherche à propos de l'anonymat des sources journalistiques : des suggestions pour le journalisme japonais à partir de l'expérience américaine*), Thèse de doctorat, Université Jōchi, 2009.

SAITO Shigeo (斎藤茂男), *Shinbunkisha wo shuzai shita* 新聞記者を取材した (*Entretien avec des reporters*), Tokyo, Iwanami shoten, 259 p.

SATO Hiroki (佐藤博樹) et SATO Atsushi (佐藤厚), *Shigoto no shakaigaku, henbō suru hatarakikata* 仕事の社会学 : 変貌する働き方 (*Sociologie du travail, une manière de travailler en changement*), Tokyo, Yūhikaku, 2012, 254 p.

SATOMI Osamu (里見脩), *Shinbun tōgō : senjiki ni okeru media to kokka* 新聞統合 : 戦時期におけるメディアと国家 (*L'unification de la presse : les médias et l'État pendant la guerre*), Tokyo, Keisōshobō, 2011, 409 p.

SHIBATA Tetsuji (柴田鉄治), *Shinbun kisha to iu shigoto* 新聞記者という仕事 (*Le métier de reporter de presse*), Tokyo, Shūeisha, 2003, 206 p.

SHIBAYAMA Tetsuya (柴山哲也), *Nihon gata media shisutemu no hōkai : 21 seiki jōnarizumu no shinkaron* 日本型メディア・システムの崩壊 : 21世紀ジャーナリズムの進化論 (*L'effondrement du système médiatique japonais : une théorie de l'évolution du journalisme du XXIème siècle*), Tokyo, Kashiwa shobō, 1997, 270 p.

SHIBAYAMA Tetsuya (柴山哲也) (eds), *Nihon no jōnarizumu to ha nanika, jōhōkaikakuka de hyōryūsuru daiyon no kenryoku* ()

TAKEDA Tōru (武田徹), FUJITA Mafumi (藤田真文) et YAMADA Kenda (山田健太) (eds),

Gendai jānarizumu jiten 現代ジャーナリズム事典 (Dictionnaire du journalisme contemporain), Tokyo, Sanseidō, 2014, 384 p.

TAMAGI Akira (玉木明), *Nyūsu hōdō no gengoron* ニュース報道の言語論 (*Linguistique de l'information*), Tokyo, Yōsensha, 1996, 329 p.

TSURU Tsuyoshi (都留康), ABE Masahiro (阿部正浩) et KUBO Katsuyuki (久保克行) (eds), *Nihon kigyō no jinji kaikaku – jinji dēta ni yoru seikashugi no kenshō* 日本企業の人事改革 – 人事データによる成果主義の検証 (*La réforme des ressources humaines dans les entreprises japonaises – études sur le culte des résultats à partir des données des ressources humaines*), Tokyo, Tōyō keizai shinpōsha, 2005, 260 p.

UESUGI Takashi (上杉隆), *Jānarizumu no hōkai* ジャーナリズム崩壊 (*L'effondrement du journalisme*), Tokyo, Gentōsha, 2008. 234 p.

WATANABE Shin (渡辺深), *Tenshoku no shakaigaku : hito to shigoto no sōsharu nettowāku* 転職の社会学：人と仕事のソーシャル・ネットワーク (*Sociologie de la mobilité professionnelle : le réseau social des hommes et du travail*), Tokyo, Mineruva shobō, 2014, 313 p.

YAMAMOTO Yūji (山本裕司), *Mainichi Shinbun Shakaibu* 毎日新聞社会部 (*Le service société du Mainichi Shimbun*), Tokyo, Kawade shobō, 2012, 465 p.

YOSHIMI Shunya (吉見俊哉) et MIZUKOSHI Shin (水越伸), *Media ron* メディア論 (*Théories des médias*), Tokyo, Hōsōdaigaku kyōiku shinkō kai, 2001, p 199.

Articles et chapitres d'ouvrages collectifs

FUJIMOTO Masayo (藤本昌代), « kagaku gijutsu kei senmonshoku no ryūdōsei to shakai kankyō 科学技術系専門職の流動性と社会環境 (*La mobilité des professions techniques et spécialisées et l'environnement social*) », *Gendai shakai no kōzō to bunseki*, 2005, n°3, p. 20-40.

FUJIMOTO Masayo (藤本昌代), « Naibu rōdō shijō ni okeru kagaku gijutsu kei senmonshoku no shūgyōkōzō 内部労働市場における科学技術系専門職の就業構造 (*Les structures de l'emploi des professions techniques et scientifiques au sein des marchés internes*) », *Journal of Quality Education*, 2013, vol 5, p. 13-28.

FUMOTO Sachiko (麓幸子), « Josei no shūgyō keizoku to shōshin no yōin ni kansuru kenkyū : masu komi A sha no jousei kishashoku no jirei kara 女性の就業継続と昇進の要因に関する研究：マスコミ A 社の女性記者職の事例から (*Enquête sur la longévité de l'emploi des femmes et les facteurs de promotion : à partir du cas des femmes reporters dans l'entreprise "a"*) », *Journal of career design studies*, 2015, vol 11, p.77-86.

HANANO Yasuko (花野泰子), « Terebi bangumi seisaku ni okeru jousei no kyaria keisei : shutoken to chihō no intābyu chōsa yori テレビ番組制作における女性のキャリア形成：首

都圏と地方のインタビュー調査より (La carrière des femmes travaillant dans la production audiovisuelle : à partir d'une enquête par entretien à Tokyo et en région) », *Tokyo joshi daigaku yōki ronshū*, 2015, vol 66, n°1, p. 119-140.

HATANAKA Tetsuo (畑中哲雄), « Henshūken seimei 編集権声明 (déclaration du droit d'édition) », dans dans Takeda T. (武田徹), Fujita M. (藤田真文) et Yamada K. (山田健太) (eds), *Gendai jānarizumu jiten 現代ジャーナリズム事典* (Dictionnaire du journalisme contemporain), Tokyo, Sanseidō, 2014, p. 282-283.

HAYASHI Kaori (林香里), « “Masu komi” no shūen, jānarizumu kenkyū no kakushin 「マスコミ」の終焉、ジャーナリズム研究の革新 (La fin des “mass média”, le renouveau du journalisme) », *Nihon komyunikēshon kenkyū*, 2016, vol 44, n°2, p. 121-133.

HOSODA Shūji (細田修二), FUJII Tatsurō (藤井達郎) et YOSHIYAMA Takaharu (吉山隆晴), « NHK, Yomiuri Shimbun, Asahi Shimbun saiyō – kyōiku tantōsha zadankai kakugo wo kimeta wakamono wo motomu NHK、読売新聞、朝日新聞採用・教育担当者座談会 覚悟を決めた若者を求む ! (Réunion de discussion des responsables recrutement et formation de la NHK, du Yomiuri Shimbun et de l'Asahi Shimbun : on a besoin de jeunes déterminés !) », *Journalism*, mars 2013, n°274, p. 4-19.

INOUE Naoki (井上直樹), « AI aruiha robotto kisha no kanōsei AI,あるいはロボット記者の可能性 (Les possibilités de l'intelligence artificielle ou des robots reporters) », *Shinbun Gijutsu*, 2017, vol. 61, n° 1, p. 5-8.

ISHITZUKI Shizue (石月静恵), « Ōsaka Asahi Shinbun ni miru josei mondai (1) Onda Kazuko shiryō no shōkai wo chūshin ni 大阪朝日新聞にみる女性問題 (1) 恩田和子資料の紹介を中心に (La question des femmes vu de l'Osaka Asahi Shimbun (1) en partant de la présentation des documents d'Onda Kazuko) », *Ōkagakuen daigaku kenkyūyōki*, 2002, vol 4, p. 195-210.

ITO Takashi (伊藤高史), « Jānarizumu kenkyū no shizatenkan to shinseidoshugi ジャーナリズム研究の視座転換と新制度主義 (Changement de point de vue en Journalism Studies et néo-institutionnalisme) », *Sociologica*, 2007, vol. 31, n°1, p 75-94.

ITO Takashi (伊藤高史), « “Okurite kenkyū” toshite no jānarizumu kenkyū kara mita “odiensu” – seitōsei moderu no shiten kara 「送り手研究」としてのジャーナリズム研究から見た「オーディエンス」 -- 正当性モデルの視点から (Conceptualizing the audience in journalism studies through a legitimacy model) », *Sociologica*, 2009, Vol 33, n°1, p. 113-132.

ITO Takashi (伊藤高史), « Sōgo kōi toshite no jānarizumu to kōzōka – jōhōgen-kai wo meguru shakagakuteki kōsatu 相互行為としてのジャーナリズムと構造化・情報源・界をめぐる社会学的考察 (Réflexion sociologique sur le journalisme et les interaction à partir des concepts de structuration, des sources et du champs) », *Nihon komyunikēshon kenkyū*, 2013, vol 83, p. 97-114.

KAMATA Satoshi (鎌田慧), « “Kigyō jānarisuto to ha nanika 「企業ジャーナリスト」とはなにか (Qu'est-ce qu'un journaliste d'entreprise ?) » dans dans Hanada Taturō (花田達郎) et Hiroi Osamu (廣井脩), *Ronsō – ima jānarisuto kyōiku 論争 – 今、ジャーナリスト教育*

(Débat – la formation des journalistes, maintenant), Tokyo, Tokyo daigaku shuppankai, 2003, p. 50-56.

KAMESHIMA Tetsu (亀島哲), « Tenshoku dōkō to tenshoku kōzō 転職動向と転職構造 (Les mouvements et la structure de la mobilité professionnelle) »,

KARIYA Toshio (苅谷寿夫), « Soshiki nai junsenmonshoku no kyaria kenkyū : shinbunkisha no baai 組織内準専門職のキャリア研究：新聞記者の場合 (Études sur les carrières d'une semi-profession à l'intérieur d'une organisation : le cas des reporters de presse) », *Rokkōdaironshū, Keieigakuhen*, 1995, vol 42, n°2, p. 61-75.

KASAMA Akiko (笠間亜紀子), « Danjo tomoni hatarakiyasui shokuba kankyō wo mezashite : yomiuri shinbun de torikumu josei kisha sapōto 男女ともに働きやすい職場環境を目指して：読売新聞で取り組む女性記者サポート (Visez un environnement de travail permettant aux femmes et aux hommes de travailler ensemble) », *Shinbun Kenkyū*, n° 746, p. 48-50.

KIMURA Kyōko (木村恭子), « Tenshokugimi kara mita shokugyōkan to jānarisuto kyōiku 転職組から見た職業観とジャーナリスト教育 (Appartenance professionnelle et formation des journalistes vues par les “changeurs d’entreprises”) », dans Hanada Taturō (花田達郎) et Hiroi Osamu (廣井脩), *Ronsō – ima jānarisuto kyōiku 論争 – 今、ジャーナリスト教育* (Débat – la formation des journalistes, maintenant), Tokyo, Tokyo daigaku shuppankai, 2003, p. 271-292.

KONO Toshifumi (河野俊史) et FUJITA Kōji (藤田博司), « Kyōdō tsūshin saikamei de mainichi shinbun no hōdō ga kawaru ka 共同通信再加盟で毎日新聞の報道が変わるか (L'information du Mainichi Shinbun va-t-elle changer avec la réaffiliation à l'agence de presse Kyōdō ?) » *Journalism*, 2010, n°39, p. 12-21.

KUNIHIRO Yōko (国広陽子), « shigoto to seikatsu no nishatakuitsu wo koete – hōdō naiyō ni seikatsu keiken wo han.ei saseru josei 仕事と生活の二者択一を超えて – 報道内容に生活経験を反映させる女性 (Dépasser l'obligation de choisir entre travail et vie privée – des femmes qui font ressortir leurs expériences de vie dans l'information) », dans Hayashi Kaori (林香里) et Tanioka Rika (谷岡理花) (eds.), *Terebi hōdōshoku no wāku raifu baransu* テレビ報道職のワーク・ライフ・バランス (Articulation vie professionnelle/vie privée dans les métiers de l'information télévisuelle), Tokyo, Ōtsuki shoten, 2013, p. 133-145.

MATSUMOTO Yumiko (松本侑壬子), « Omoshirokute yamerarenakatta – senkō sedai no hitori josei kisha no keiken kara 面白くて辞められなかった – 先行世代の1女性記者の経験から (C'était trop intéressant pour arrêter – l'expérience d'une reporter de la génération des pionnières) », dans Hayashi Kaori (林香里) et Tanioka Rika (谷岡理花) (eds.), *Terebi hōdōshoku no wāku raifu baransu* テレビ報道職のワーク・ライフ・バランス (Articulation vie professionnelle/vie privée dans les métiers de l'information télévisuelle), Tokyo, Ōtsuki shoten, 2013, p. 176-179.

MATSUURA Yasuhiko (松浦康彦), « Jānaristo kyōiku to sono shōrai – mazuha intānshippusei no dōnyū wo ジャーナリスト教育とその将来 – まずはインターンシップ制の導入を (La formation des journaliste et son futur – D'abord, introduire un système de stage) », *Asahi sōken*

ripōto, 2001, n°148, p. 37-65.

MORI Yōhei (森暢平), « Haisen chokugo no jānarisuto kyōiku dōnyū : senryō tōkyoku – daigaku – shinbunsha no kanei wo megutte 敗戦直後のジャーナリスト教育導入：占領当局・大学・新聞社の関係をめぐって (L'introduction de la formation des journalistes juste après la guerre : autour des relations entre forces d'occupations, universités et entreprises de presse) », *Nihon komyunikēshon kenkyū*, 2012, vol 81, p. 67-85.

MURATA Kango (村田観吾), « Shomei kiji ha dokomade kanōka – Mainichi Shinbun no “tayōka” ichinen wo kōsatsu suru 署名記事はどこまで可能か – 毎日新聞の「多様化」一年を考察する (Jusqu'où la signature des articles est-elle possible ? Réflexion sur un an de “diversification” au Mainichi Shimbun) », *Asahi sōken ripōto*, 1997, n°126, p. 61-79.

OGURO Jun (小黒純) et TANAKA Shin.ichirō (田中信一郎), « Kisha kurabu seido no jissō kenkyū : yokohamashi wo jireini. Gyōsei kara no jōhō to hōdō no hikaku bunsekikara 記者クラブ制度の実証研究：横浜市を事例に．行政からの情報と報道の比較分析から (Recherche sur le système des clubs de presse : le cas de la mairie de Yokohama. Partir de l'analyse comparé de données en provenance de l'administration et des informations), *Ryūgoku daigaku kokusai shakai bunka kenkyūjo yōki*, 2012, vol 14, 105-126.

OTSU Akihiro (大津昭浩), « Jānarisuto senmonkyōiku ni tsuite : shinbun ga nakunaru hi ni sonaete ジャーナリスト専門職について：新聞がなくなる日に備えて (Réflexions sur la formation professionnelle des journalistes : se préparer pour le jour où les entreprises de presse n'existeront plus) », *Jōhōkai shakai – media kenkyū*, 2005, vol 2, p. 15-24.

ŌTSU Akihiro (大津昭浩), « Nihon shinbunkai no “kisha shō” hakkō to “rensei” : taiheiyō sensōki no shūhō kara mita shinbun kisha tōsei keikaku 日本新聞会の「記者証」発行と「錬成」：太平洋戦争期の週報から見た新聞記者統制計画 (l'émission du carte de presse et d'une formation professionnelle par l'association japonaise de la presse : tentative de contrôle des reporters de presse à partir de publications hebdomadaire pendant la guerre du Pacifique) », *Jōhōkai shakai – media kenkyū*, 2010, vol. 7, p. 29-36.

ŌTSU Akihiro (大津昭浩), « Nihon ni okeru shinbunkisha shikaku seido dōnyū made no kōsatsu 日本における新聞記者資格制度導入までの考察 (Réflexion sur l'introduction d'un système de certification des reporters de presse au Japon) », *media kenkyū*, 2010, vol. 4, p. 17-24.

ŌISHI Yutaka (大石裕), IWATA Atsushi (岩田温) et FUJITA Mafumi (藤田真文), « Chihōshi no nyūsu seisaku katei : ibaraki shinbun wo jirei toshite 地方紙のニュース制作過程：茨城新聞の事例として (Processus de production de l'information dans un quotidien régional : exemple à partir du Ibaraki Shinbun) », *Keiō gijuku daigaku media komnyunikeshon kenkyūjo yōki*, 2000, vol 50, p. 65-86.

SASAKI Toshinao (佐々木俊尚), « Shinbunkisha ga furī ni nari netto jidai ni dō ikiruka kangaeta 新聞記者がフリーになり ネット時代にどう生きるか考えた (De reporter de presse, devenir pigiste : mes réflexions sur la manière de vivre à l'air d'Internet) », *Journalism*, 2014, n°286, p. 43-50.

SHIBATA Tetsuji (柴田鉄治), « Asahi Shinbun Kaikaku shian 朝日新聞改革私案 (Propotion personnelle pour une réforme de l'Asahi Shimbun) », *Asahi sōken Ripōto*, 1996, n°117, p. 96-111.

SHIKATA Yumi (四方由美), « Media kigyōde hataraku josei no kyaria keisei ni kansuru kenkyū (1) chihō ni okeru “josei jānarisuto” he no yobichōsa メディア企業で働く女性のキャリア形成に関する研究(1)地方における「女性ジャーナリスト」への予備調査 (Recherche à propos de la carrière des femmes qui travaillent dans les médias – Enquête préliminaire sur les femmes journalistes en région) », *Hakusan shakaigaku kenkyū*, 2011, n°18, p. 11-17.

TAKAKU Akio (高久陽男), « Nikkan Shinbun hō wo meguru shinbun keiei no kadai (ue) shinbunsha kabu ni karamu saikin no ugoki to tokurei hōseitei tōji no keii 日刊新聞法をめぐる新聞経営の課題 (上) 新聞社株にからむ最近の動きと特例法制定当時の経緯 (Les enjeux de la Loi sur l'édition d'un quotidien sur la gestion des entreprises des journaux (1ère partie) récents mouvements relatifs aux actions d'entreprises de presse et les étapes vers la création d'une régulation particulière » *Asahi sōken Ripōto*, 2008, n°219, p. 57-90.

TODA Akihito (戸田淳仁), « Shokushukeiken ha doredake jūyō ni natte iru no ka – shokushutokushuteki jintekishihon no kanten kara 職種経験はどれだけ重要になっているのか – 職種特殊的人的資本の観点から (Jusqu'à quel point l'expérience occupationnelle était-elle importante ? À partir du point de vue du capital humain à spécialité occupationnel) », *Nihon rōdō kenkyū zasshi*, 2010, vol 52, n°1, p. 5-19.

TSUCHIYA Reiko (土屋玲子), « Kawaraban 瓦版 », dans Takeda ōru (武田徹), Fujita Mafumi (藤田真文) et Yamada Kenda (山田健太) (eds), *Gendai jānarizumu jiten 現代ジャーナリズム事典* (Dictionnaire du journalisme contemporain), Tokyo, Sanseidō, 2014, p. 71.

TSUKAMOTO Mitsuo (塚本三夫), « Henshūken no ippanteki kiso 編集権の一般的基礎 (Connaissances fondamentales sur le droit d'édition) », dans Inaba Michio (稲葉三千男) et Arai Naoyuki (新井直之) (eds), *Shinbungaku 新聞学* (Théorie de la presse), Tokyo, Nihon Hyōronsha, 1995, p. 136-146.

TSUTSUMI Kazuhiko (堤和彦), YOSHIYAMA Takaharu (吉山隆晴) et OKAMOTO Mineko (岡本峰子), « Saiyō tantōsha zadankai media ni kitare ! kōkishin ōsei de taiwaryoku to kōdōryoku aru wakamono yo 採用担当者座談会 メディアにこれ！好奇心旺盛で対話力と行動力ある若者よ (Réunion des responsables du recrutement : ralliez les médias ! Pour des jeunes curieux ayant la force d'agir et de dialoguer) », *Journalism*, mars 2014, n°286, p. 5-27.

UCHIYAMA Makoto (内山眞), « Beikoku kisha kyaria jijō nihon no "kisha jumyō" ga mijikasuginai ka (ue) 米国記者キャリア事情 日本の「記者寿命」が短すぎないか (上) (Rapport sur la situation des carrières de reporters aux USA. Les carrières des reporters japonais ne sont-elles pas trop courtes – partie 1), *Asahi sōken Ripōto*, 2004, n° 167, p. 79-91.

UESUGI Takashi (上杉隆), « Kisha kurabu wo hihansuru! Genpatsu hōdō wo kenshō shinai ōte media 記者クラブメディアを批判する！原発報道を検証しない大手メディア, (Critique sur les médias utilisant les clubs de presse! Des médias institutionnels qui ne couvrent pas les informations relatives au nucléaire) », *Tsukuru*, 2011, vol. 41, n° 7, p. 42-47.

UEJI Shingo (上治信悟) et UCHIYAMA Makoto (内山眞), « *Beikoku kisha kyaria jijō nihon no "kisha jumyō" ga mijikasuginai ka* (shita) 米国記者キャリア事情 日本の「記者寿命」が短すぎないか (下) (Rapport sur la situation des carrières de reporters aux USA. Les carrières des reporters japonais ne sont-elles pas trop courtes – partie 2) », *Asahi sōken Ripōto*, 2004, n° 168, p. 97-109.

YAMADA Yaichi (山田弥一), « Keisatusho to shinbunkisha to no kankei wo ichi kōsatu 警察署と新聞記者との関係を一考察 (une réflexion sur les relations entre les services de police et les reporters) », *Kei.ei kanri kenkyū*, n°2, p. 58-65.

YAMAGUCHI Hitoshi (山口仁), « Chihōshi no nyūsu seisan katei : kumamoto nichichi shinbun kisha ankēto wo chūshin ni 地方紙のニュース生産過程 : 熊本日日新聞記者アンケートを中心に (La production de nouvelles d'un quotidien régional : enquête auprès des reporters du Kumamoto nichichi shinbun) », *Keiō gijuku daigaku media komnyunikeshon kenkyūjo yōki*, 2006, n°56, p. 211-226.

YAMAUCHI Masahiko (山内昌彦), HARADA Yasuhisa (原田康久) et HORIE Hiroshi (堀江浩), « NHK, Yomiuri Shimbun, Asahi Shimbun saiyō – kyōiku tantōsha zadankai daishinsai de yureta media no saiyō katsudō NHK、読売新聞、朝日新聞採用・教育担当者座談会 大震災で揺れたメディアの採用活動 (Réunion de discussion des responsables recrutement et formation de la NHK, du Yomiuri Shimbun et de l'Asahi Shimbun : le recrutement dans les médias à l'épreuve du grand tremblement de terre) », *Journalism*, mars 2012, n°262, p. 4-18.

YORIMITSU Hideki (依光隆明), « Shinbunkisha nanoka, shinbunshain nanoka 新聞記者なのか、新聞社員なのか (Reporter de presse ou salarié d'une entreprise de presse ?) », *Asahi sōken Ripōto*, 2008, n°216, p. 2-17.

YUASA Yōko (湯浅陽子), « Joshi hogo kitei teppai nitsuite omou 女子保護規定撤廃について思う (Réflexions sur l'abolition du règlement de protection des femmes) », *Eibungaku*, 1998, vol 27, p. 70-86.

Articles de presse

(du plus ancien au plus récent)

« Subete no kiji ga shomei iri – tokachi mainichi shimbun – 10 gatsu kara kokoromi 全ての記事が署名入り 十勝毎日新聞 10月から試み (tous les articles signés au Tokachi mainichi shimbun – essai depuis le mois d'octobre) », *Asahi Shimbun*, 23 novembre 1995 (édition du matin).

ISONO Akihiko (磯野彰彦), « Shomei kiji no tayōka – motto omoshiroi shinbun mezashi 署名記事の多様化 もっと面白い新聞目指し (Diversification des articles signés : faire en sorte que le journal soit plus intéressant) », *Mainichi Shimbun*, 6 février 1997 (édition du matin).

HANADA Tatsurō (花田達郎), « Henshūken “hōdō no jiyu” no tettei koso, « 編集権 「報道

の自由」の徹底こそ (Le droit d'édition, pour "liberté de l'information" totale) », *Asahi Shimbun*, 8 mars 2005 (édition du matin).

« "Tenshoku kentō" 20 dai dansei ga 51% 「転職検討」20代男性が51% (51% des hommes entre 20 et 29 ans déclarent "réfléchir à un changement d'entreprise") », *Nihon Keizai Shimbun*, 19 août 2014 (édition du soir).

« Beikoku to kurabete kōkyū de aru nihon no masukomi 米国と比べて高給である日本のマスコミ (en comparaison avec les États-Unis, des médias japonais aux salaires élevés) », *Asahi Shimbun*, 22 septembre 2015 (édition du matin).

KOGA Shigeaki, « The Threat to Press Freedom in Japan », *The New York Times*, 20 mai 2015, article disponible à l'adresse suivante : <https://www.nytimes.com/2015/05/21/opinion/the-threat-to-press-freedom-in-japan.html> (consultée le 25 septembre 2018).

« Liberté de la presse "sérieusement menacée" au Japon selon l'émissaire de l'ONU », *L'Express* (à partir d'un article de l'AFP), 19 avril 2016, article disponible à l'adresse suivante : https://www.lexpress.fr/actualites/1/styles/liberte-de-la-presse-serieusement-menacee-au-japon-selon-l-emissaire-de-l-onu_1784213.html (consultée le 25 septembre 2018).

MATSUURA Yūko (松浦裕子), « Kyūjin bairitsu mata jōshō, 1.62 bai 6 gatsu 求人倍率また上昇、1.62倍6月 (Les offres d'emploi augmentent toujours, 1,6 fois plus de proposition en juin) », *Asahi Shimbun*, 31 juillet 2018, article disponible à l'adresse suivante : <https://digital.asahi.com/articles/DA3S13615384.html> (consultée le 24 septembre 2018).

« Daigakusei no naitei ritsu 86% kako saikō "saiyō iyoku takai" 大学生の内定率86% 過去最高「採用意欲高い」 (86% des étudiants avec une promesse d'embauche, record historique "une volonté d'embauche élevée") », *Nihon Keizai Shimbun*, 17 janvier 2018, article disponible à l'adresse suivante : <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO25800630X10C18A1CR8000/> (consultée le 23 septembre 2018).

Articles en ligne

(du plus ancien au plus récent)

« Yomiuri Shimbun Ōsaka yūshū na hito hodo "ii jinsei okurenai" 読売新聞大阪 優秀な人ほど「いい人生を送れない」と思ってる会社 (Rédaction du Yomuri Shimbun à Osaka, une entreprise où plus on est talentueux, plus la vie est difficile) », *mynewsjapan.com* <http://www.mynewsjapan.com/reports/1575>, 3 janvier 2012, (consultée le 30 juillet 2018).

HAYASHI Kaori (林香里), « Nihon no shinbun no yukue : fukudai na "kami" ga sasaeru manmosu sōgō sangyō 日本の新聞の行方：膨大な「紙」が支えるマンモス総合産業 (Le futur de la presse japonaise : la masse de papier qui soutient une industrie éléphantesque) », *Nippon.com*, 10 octobre 2013, article disponible à l'adresse suivante : <https://www.nippon.com/ja/currents/d00097/> (consultée le 24 février 2018).

KAWAGUCHI Akira, « Les femmes japonaises face aux dures réalités du travail et du mariage »,

Nippon.com. 9 octobre 2015, article disponible à l'adresse suivante : <https://www.nippon.com/fr/in-depth/a04601/> (consultée le 19 juillet 2018).

« Nikkei Shinbun ga kisha ni yomawari seigenrei wo dashita riyū – sukūpu wo nerau yorimo ima ha zangyō yokusei ga yusen da 日経新聞が記者に夜回り制限令を出した理由 – スクープよりも今は残業抑制が優先だ (Les raisons qui ont poussé le Nikkei Shimbun à réguler les visites du soir chez les sources – plus que les scoops, ce qui compte, c'est limiter les heures supplémentaires) », *Tōyōkeizai Online*, 26 juin 2016, article disponible à l'adresse suivante : <https://toyokeizai.net/articles/-/177791> (consultée le 24 septembre 2018).

HATACHI Kōta (旗智広太), « Sekuhara ya chōrōdōjikan ni nayamu josei kisha tachi, masukomi no kakaeru kadai セクハラや超労働時間に悩む女性記者たち、マスコミが抱える課題 (Des femmes reporters embarrassées par les horaires de travail long et le harcèlement sexuel : nouveaux défis pour les médias), *Buzzfeed news Japan*, 25 décembre 2016, article disponible à l'adresse suivante : <https://www.buzzfeed.com/jp/kotahatachi/newsrepoter-20-women> (consultée le 23 septembre 2018).

HATACHI Kota (旗智広太), « Asahi Shimbun sha, jōshi ga kisha 10 nin no shuttai jikan wo mijikaku kaizan 朝日新聞社、上司が記者10人の出退勤時間を短く改ざん 最大月56時間 (À l'Asahi Shimbun, un supérieur maquille et raccourcit les horaires de travail de 10 reporter, 56 heures au total) », *Buzzfeed news Japan*, 8 mars 2017. article disponible à l'adresse suivante : <https://www.buzzfeed.com/jp/kotahatachi/asahi-1026> (consultée le 27 juillet 2018).

« Yoku yomareteiru shinbun no shimen rankingu よく読まれている新聞の紙面ランキング (Classement des pages les plus lues dans la presse écrite) », *Nifty news*, 21 avril 2017, article disponible à l'adresse suivante: <https://news.nifty.com/article/item/neta/12225-170419011119/> (consultée le 24 septembre 2018).

KUCINSKAS Audrey « "On meurt d'avoir trop travaillé" : l'enfer des journalistes japonais », *L'Express*, 13 octobre 2017, article disponible à l'adresse suivante : https://www.lexpress.fr/actualite/medias/on-meurt-d-avoir-trop-travail-le-enfer-des-journalistes-japonais_1950803.html (consultée le 25 septembre 2017).

AKIYAMA Chika (秋山千佳), « Mainichi Shimbun – Nittere – Fuji "josei seiji buchō" ga kataru kyaria to kattō 毎日新聞・日テレ・フジ「女性政治部長」が語るキャリアと葛藤 (Les "femmes cheffes de service politique" racontent leur carrière et leurs combats) », *Yahoo News*, 27 décembre 2017, article disponible à l'adresse suivante : <https://news.yahoo.co.jp/feature/842> (consultée le 24 septembre 2018).

KOBAYASHI Takuya (小林拓矢), « Asahi shimbun sha, saiyō shiken de kon.nan na ippan kyōyōshiken wo yameta riyū 朝日新聞社、採用試験で難解な一般教養試験をやめた理由 (Asahi Shimbun, les raisons qui l'ont poussé à arrêter le test de culture générale à l'examen d'entrée) », *Biz-journal.jp*, 25 février 2018, article disponible à l'adresse suivante : https://biz-journal.jp/2018/02/post_22435.html (consultée le 19 septembre 2018).

Enquêtes statistiques, rapports et autres documents

Business Short-Term Economic Sentiment Survey (kigyō tanki Keizai kansoku chōsa - 企業短期経済観測調査). Bank of Japan.

<http://www.boj.or.jp/statistics/tk/index.htm/>

White Book for Gender Equality 2017 (平成29年版男女共同参画白書). Gender Equality Bureau Cabinet Office.

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html

Basic Survey on the Information and Communications Industry (情報通信業基本調査). Ministry of Economy, Trade and Industry

<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/joho/index.html>

Comprehensive Survey of Living Conditions (国民生活基礎調査). Ministry of Health, Labour and Welfare.

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/20-21.html>

Basic Survey on Wage Structure (賃金構造基本統計調査). Ministry of Health, Labour and Welfare.

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>

Survey on information behavior and time use of information and communication media (情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査). Ministry of Internal Affairs and Communications (Statistics Bureau).

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01iicp01_02000073.html

Nihon Shinbun Nenkan 日本新聞年鑑 (Almanach de la presse écrite), The Japan Newspaper Publishers & Editors Association, 1985-2018.

« Gendai Shinbun kisha zō 現代新聞記者像 (Portraits des reporters d'aujourd'hui) », *Shinbun Kenkyū*, 1994, n° 514, p. 48-96.

« Gendai no shinbun kisha ishiki 現代の新聞記者意識 (Ce que pense les reporters d'aujourd'hui) », *Shinbun Kenkyū*, 1973, n°267, p. 56-99.

Shinbun rōmu shiryō 新聞労務資料 (Archives sur les ressources humaines dans la presse écrite) », The Japan Newspaper Publishers & Editors Association, 1993.

Jōhō media hakusho 情報メディア白書 (Livre blanc des médias d'information), Dentsū, 1996-2018.

« Zenkoku shuyō media shūshoku kanren ankēto ichiran 全国主要メディア就職関連アンケート調査 (Enquête concernant l'embauche dans les principaux médias) », *Journalism*, n°233, p. 26-29.

Sūshoku chōsa burando 就職ブランド調査 (études sur l'image de marque des entreprises). Recruit Japan Inc.

https://www.recruitcareer.co.jp/news/19990419_01.pdf

Daigakusei shūshoku kigyō ninki rankingu 大学生就職企業人気ランキング (Classements des entreprises les plus plébicitées par les étudiants) . My Navy Corporation & Nihon Keizai Shimbun.

https://job.mynavi.jp/conts/2019/tok/nikkei/ranking19/ranking_index.html

Kigyō wo taishō ni “kajū rōdō” ni kansuru ankēto chōsa 企業を対象に「過重労働」に関するアンケート調査 (Enquête auprès des entreprises sur la “surcharge de travail”), En Japan Inc.

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2017/3498.html>

World Press Trends report, 2016. World Association of Newspapers and New Publishers.

<http://www.wan-ifra.org/reports/2016/11/21/world-press-trends-report-2016>

Digital News Report 2016, Reuters Institute,

http://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/research/files/Digital%2520News%2520Report%25202016.pdf?utm_medium=referral&utm_source=digitalnewsreport.org

Yūfuru rōdō tōkei 2014 ユーズフル労働統計 2014 (Statistiques utiles sur le travail 2014), Japan Institute for Labour Policy and Training

http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2014/documents/11_p131-163.pdf p. 140

Baromètre social du journalisme, Journalisme.com

<https://www.journalisme.com/wp-content/uploads/2018/03/BaromètreSocial2018.pdf>

Kaku gyōshu – shokushu ni okeru josei no rōdō jōkyō ni kansuru chōsa – bunseki 各業種・職種における女性の労働状況に関する調査・分析 (enquête et analyse sur la situation des femmes au travail par industrie et par métier), SMBC Financial Intelligence,

http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/research/26fy_Chapter2.pdf).

Webographie

Site Internet de l’*American Society of Newspaper Editors* (en anglais)

<https://www.asne.org>

Site Internet de l’OCDE (section emploi)

<http://www.oecd.org/fr/parite/donnees/emploi/>

Site Internet de la base de données de l’Agence des Services Financiers (*Kinyūchō* 金融庁)

<http://disclosure.edinet-fsa.go.jp>

Site Internet de l’Observatoire des métiers

<http://data.metiers-presse.org/explore.php>

<http://data.metiers-presse.org/explore.php?line=alljournalists/journalistNumber/pressSubSectors/none/2000/2014/none>

Site Internet de l'Asahi Shimbun (données générales sur l'entreprise, en anglais)

<https://www.asahi.com/corporate/english/>

Site Internet de la mairie de Kamakura (liste des entreprises de presse affiliées au Centre de communication pour les médias, en japonais)

<https://www.city.kamakura.kanagawa.jp/kouhou/documents/media300313.pdf>

Site Internet de la *Japan Newspaper Publishers & Editors Association* (listes des articles ayant reçu le prix de l'Association, en japonais)

<http://www.pressnet.or.jp/about/commendation/kyoukai/works.html>

Site Labour Standards Inspection Office de Tokyo (en japonais)

<http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/senmonsairyou.pdf>

Page Internet de recrutement de l'Asahi Shimbun, section travailleurs expérimentés 朝日新聞社 社会人採用 (en japonais)

<http://www.asahi.com/corporate/info/11210453/>

Page Internet de recrutement du Mainichi Shimbun, section reporter expérimenté 毎日新聞社 記者経験者採用 (en japonais)

<https://www.mainichi.co.jp/saiyou/info/career.html>

Page Internet de recrutement du Yomiuri Shimbun, section reporter et autre travailleur expérimenté 読売新聞社 記者経験・社会人採用 (en japonais)

<https://d-mysite.jp/yomiuri/information/contents/recruit27.php>

Annexes

Annexe I : Liste des principaux quotidiens d'information japonais

Cette liste comprend le lieu d'emplacement des sièges, le tirage ainsi que le nombre d'employés travaillant dans la section éditoriale de chaque entreprise de presse. Elle ne prend pas en compte les quotidiens locaux où les quotidiens rattachés à un parti politique

	Nom	Sièges	Tirages	Effectifs rédactions (編集部門)
Presse nationale (全国 紙)	Asahi Shimbun (朝日新聞)	Tokyo / Osaka /Fukuoka / Nagoya	6 606 562 (matin) 2 125 577 (soir)	2330
	Mainichi Shimbun (毎日新聞)	Tokyo / Osaka /Fukuoka / Nagoya	3 115 972 (matin) 897 481 (soir)	1641
	Nihon Keizai Shimbun (日本経済新聞)	Tokyo	2 737 720 (matin) 1 382 645 (soir)	1371
	Sankei Shimbun (産経新聞)	Tokyo / Osaka	1 633 837	1059
	Yomiuri Shimbun (読売新聞)	Tokyo / Osaka /Fukuoka / Nagoya	8 998 789 (matin) 274 232 (soir)	?
Journaux de bloc (couvrant plusieurs départements) (ブロック紙)	Hokkaidō Shimbun (北海道新聞)	Hokkaido	1 038 900 (matin) 439 158 (soir)	633
	Kahoku Shimpō (河北新報)	Miyagi	453 338 (matin) 521 255 (soir)	236
	Chūnichi Shimbun (中日新聞)	Nagoya	3 037 229 (matin) 592 200 (soir)	1485
	Chūgoku Shimbun (中国新聞)	Hiroshima	608 047	229

Presse départementale (県紙)	Nishi Nippon Shimbun (西日本新聞)	Fukuoka	658 693 (matin) 76 200 (soir)	414
	Akita Sakigake Shimpō (秋田魁新報)	Akita	227 976	108
	Iwate Nippō (岩手日報)	Iwate	205 259	143
	Too Nippō (東奥日報)	Aomori	242 919	152
	Fukushima Minpō (福島民報)	Fukushima	252 829	170
	Fukushima Minyū Shimbun (福島民友)	Fukushima	181 985	110
	Yamagata Shimbun (山形新聞)	Yamagata	196 265	99
	Ibaraki Shimbun (茨城新聞)	Ibaraki	125 508	107
	Kanagawa Shimbun (神奈川新聞)	Kanagawa	188 862	125
	Saitama Shimbun (埼玉新聞)	Saitama	118 713	65
	Shimotsuke Shimbun (下野新聞)	Tochigi	309 305	147
	Jōmō Shimbun (上毛新聞)	Gunma	301 121	125
	Chiba Nippō (千葉日報)	Chiba	166 000	64
	Gifu Shimbun	Gifu	174 240	103

(岐阜新聞)			
Shizuoka Shimbun (静岡新聞)	Shizuoka	641 200 (matin) 641 161 (soir)	220
Shinano Mainichi Shimbun (信濃毎日新聞)	Nagano	473 558 (matin) 47 570 (soir)	208
Yamanashi Nichinichi Shimbun (山梨日日新聞)	Yamanashi	202 310	95
Kita nippon Shimbun (北日本新聞)	Toyama	232 483	134
Niigata Nippō (新潟日報)	Niigata	429 306 (matin) 38 581 (soir)	274
Fukui Shimbun (福井新聞)	Fukui	203 655	128
Hokkoku Shimbun (北國新聞)	Ishikawa	347 238 (matin) 56 830 (soir)	?
Ise Shimbun (伊勢新聞)	Mie	100 180	?
Kyōto Shimbun (京都新聞)	Kyoto	456 587 (matin) 202 727 (soir)	267
Kōbe Shimbun (神戸新聞)	Hyōgo	516 245 (matin) 174 593 (soir)	262
Nara Shimbun (奈良新聞)	Nara	112 700	38
San-in Chūō Shimpō (山陰中央日報)	Shimane	183 468	144
Sanyō Shimbun (山陽新聞)	Okayama	397 609 (matin) 37 762 (soir)	234

Yamaguchi Shimbun (山口新聞)	Yamaguchi	?	?
Nihonkai Shimbun (日本海新聞)	Tottori	166 974	97
Ehime Shimbun (愛媛新聞)	Ehime	245 956	124
Kōchi Shimbun (高知新聞)	Kōchi	178 285 (matin) 112 454 (soir)	164
Shikoku Shimbun (四国新聞)	Kagawa	197 203	?
Tokushima Shimbun (徳島新聞)	Tokushima	229 843 (matin) 38 139 (soir)	114
Ōita gōdō Shimbun (大分合同新聞)	Ōita	218 700 (matin) 212 300 (soir)	199
Okinawa Times (沖縄タイムズ)	Okinawa	158 419	129
Kumamoto Nichinichi Shimbun (熊本日日新聞)	Kumamoto	294 735 (matin) 56 592 (soir)	228
Saga Shimbun (佐賀新聞)	Saga	134 097	102
Nagasaki Shimbun (長崎新聞)	Nagasaki	179 026	118
Minami Nippon Shimbun (南日本新聞)	Kagoshima	309 750	138
Miyazaki Nichinichi Shimbun (宮崎日日新聞)	Miyazaki	207 318	146

Agences de presse	Ryūkyū Shimpō (琉球新報)	Okinawa	158 249	121
	Kyōdō tsūshin (共同通信)	Tokyo		1467
	Jiji tsūshin (時事通信)	Tokyo		430

Annexe II : Liste des entretiens réalisés

Le tableau qui suit indique les entretiens réalisés dans le cadre de l'enquête par ordre chronologique de réalisation :

#	Pseudo	Sexe	Type de presse	Âge	Poste au moment de l'entretien	Entrée dans le journalisme	Situation familiale	Ancienne entreprise	Date	Longueur
1		m	PQN	45 ans	Correspondant à l'étranger	1994	Marié avec enfant		31/01/2012	1h
2		m	PQN	43 ans	Correspondant à l'étranger	1992	Marié avec enfant		16/04/2012	2h
3		f	PQN	38 ans	Reporter service <i>nouvelles internationales</i>	1999	Célibataire		08/08/2012	1h30
4		m	PQN	57 ans	Responsable éditorial	1981	Marié avec enfant		08/08/2012	2h30
5	Mashima Tetsuya	m	PQN	42 ans	Reporter service <i>nouvelles internationales</i>	1996	Marié		20/08/2012	1h40
6		m	PQN	44 ans	Desk service <i>nouvelles internationales</i>	1991	Marié avec enfant		23/08/2012	1h
7		f	PQN	42 ans	Reporter chef d'équipe service <i>vie et culture</i>	1992	Célibataire		27/08/012	50min
8		m	PQN	45 ans	Desk service <i>Politique</i>	1990			06/09/2012	30min
9	Onishi Masayuki	m	PQN	34 ans	Reporter service <i>économie</i>	2002		Construction	06/09/2012	1h20
10	Takakura Tomoko	f	PQN	39 ans	Reporter service <i>science et santé</i>	1996	Célibataire		10/09/2012	1h
11	Yamanaka Kenichi	m	PQN	55 ans	Chef de bureau en région	1980	Marié avec enfant		11/09/2012 29/04/2013	1h 1h30
12		m	PQN	44 ans	Desk bureau régional	1993		Banque	11/09/2012	1h30

Annexe II : Liste des entretiens

13		m	PQN	39 ans	Reporter bureau régional	1995	Marié avec enfant		11/09/2012	1h50
14		m	PQN	26 ans	Reporter bureau régional	2009	Marié		11/09/2012	1h
15		f	PQN	30 ans	Reporter service <i>société</i>	2006	Célibataire		20/09/2012	40min
16		m	PQN	37 ans	Reporter service <i>Science et santé</i>	1997	Marié avec enfant	PQN	29/11/2012	40min
17		f	PQN	23 ans	Reporter bureau local	2013	Célibataire		01/05/2013	1h
18	Ishimura	m	PQN	24 ans	Reporter bureau local	2013	Célibataire		01/05/2013	50min
19	Inohara	m	PQN	45 ans	<i>Desk</i> bureau local	1993	Marié avec enfant		01/05/2013	1h20
20	Obuchi Toshimi	m	PQN	29 ans	Reporter bureau local	2008	Marié	PQR	02/05/2013	1h
21	Tanaka Hiromi	m	PQN	44 ans	<i>Desk</i> bureau local	1993	Marié avec enfant		07/05/2013	2h10
22	Kariya	m	PQN	54 ans	Reporter antenne local	1985	Marié avec enfant		08/05/2013	50min
23	Taguchi Ayako	f	PQN	41 ans	Éditrice en chef hebdomadaire	1998	Divorcée avec enfant		08/08/2013	1h10
24		f	PQN	37 ans	Reporter traductrice	1996	Célibataire		08/08/2013	40min
25		m	PQN	50-55 ans ?	Chef de service Investigation	1985	Marié avec enfant		13/08/2013	1h30
26	Takamori Minako	f	PQN	49 ans	Éditorialiste	1989	Mariée		28/08/2013	1h20
27	Fukada Aya	f	PQN	41 ans	Relectrice (ancienne reporter)	1995	Mariée avec enfant		03/09/2013	1h40
28	Hashimoto Ayako	f	PQN	40 ans	Reporter service <i>société</i>	1995	Mariée		10/09/2013 29/10/2013 05/02/2014	1h50 1h20 1h10
29		m	AP	44 ans	<i>Desk</i> service <i>société</i>	1993	Marié avec enfant		24/09/2013	1h20
30		f	PQN	45 ans	<i>Reporter</i> service <i>vie et culture</i>	1991	Mariée avec enfant		02/10/2013	1h10

31		f	PQN	51 ans	Senior Reporter service <i>société</i>	1983			13/10/2013	1h20
32	Satō Hiroko	f	PQN	58 ans	Reporter service <i>société</i>	1982	Mariée avec enfant		16/10/2013 18/05/2018	1h40 1h30
33		m	Univ.	56 ans	Enseignant- chercheur ancien reporter	1982	Marié avec enfant	PQN	21/11/2013	1h30
34		m	PQN	50 ans	Responsable recrutement ancien reporter	1989			28/11/2013	2h00
35		m	PQN	45 ans	<i>Desk</i> service <i>société</i>	1990	Divorcée		12/12/2013	1h50
36	Ōyama Toshinori	m	PQR	55 ans	Chef de service <i>Investigations Spéciale</i>	1985	Mariée		24/01/2014	1h50
37	Toyonagi Masahiro	m	PQN	38 ans	Reporter service <i>Investigations spéciale</i>	1999	Célibataire	PQR	10/02/2014	2h30
38	Uehara kanako	f	PQR	45 ans	Chef de bureau local	1991	Mariée avec enfant		14/02/2014	2h50
39		f	PQR	59 ans	Reporter bureau local	1995	Célibataire		16/02/2014	30min
40	Uchiyama Takeshi	m	PQN	50 ans	Senior reporter service <i>société</i>	1989	Marié avec enfant	PQN	17/02/2014 24/02/2014	1h00 1h10
41	Morinaga Tetsurō	m	PQN	49 ans	Reporter service <i>Investigation Spéciales</i>	1989	Marié avec enfant	PS / Fre	07/04/2014	1h30
42	Yoshihama Shintarō	m	PQN	50 ans	Senior reporter service <i>société</i>	1988	Marié avec enfant	AP	14/04/2014	2h20
43	Matsuyama Yoshiaki	m	AP	35 ans	Reporter service <i>société</i>	2002	Marié avec enfant	PQN	16/04/2014	1h10
44		m	AP	34 ans	Reporter service <i>société</i>	2003	Célibataire	AP	23/04/2014	1h30
45		m	fre	48 ans	Reporter pour la presse magazine	1989	Marié	PQN	21/05/2014	2h20
46		m	fre	49 ans	Reporter pour la presse magazine	1991	Marié	PQN	29/05/2014	2h00

Annexe II : Liste des entretiens

47		m	Univ.	64 ans	Enseignant-chercheur ancien reporter	1976		PQN	02/06/2014	1h50
48		f	PQN	?	Reporter bureau local	2008	Célibataire		26/07/2014	1h10
49		f	PQN	36 ans	Reporter service <i>vie quotidienne</i>	2005	Mariée		04/08/2014	1h46
50		f	Univ.	43 ans	Universitaire mariée à un reporter	-	Mariée avec enfant		13/08/2014	1h40
51	Toda Namie	f	PQN	38 ans	Reporter service <i>vie quotidienne</i>	1998	Mariée avec enfant		27/08/2014	1h30
52		f	PQN	36 ans	Reporter service <i>vie quotidienne</i>	2000	Divorcée		10/09/2014	1h10
53		m	AP	47 ans	Secrétaire général des travailleurs de la presse	1990			29/10/2014	1h40
54		f	AP	40 ans	Reporter service Culture	1999	Célibataire	TV	15/11/2014	2h10
55	Sakamoto Yukari	f	AP	34 ans	Reporter service sciences	2004	Mariée avec enfant		07/12/2014	1h20
56	Kimura Yūka	f	PQN	48 ans	Desk service <i>digital</i>	1990	Mariée avec enfant		22/12/2014	1h20
57		m	PQN	35 ans ?	Reporter service <i>nouvelles internationales</i>	2004	Marié avec enfant		22/04/2015	40min
58	Tagawa Jirō	m	PQN	52 ans	Desk service <i>nouvelles internationales</i>	1985	Marié		11/06/2015	50min
59	Tabata Tatsumi	m	Univ.	54 ans	Enseignant-chercheur ancien reporter économie	1985	Célibataire	PQN/PM/AP	19/08/2015	2h10
60		f	PQN	41 ans	Reporter service <i>société</i>	2003	Célibataire	Maison de commerce	15/02/2016	1h40
61		f	PQN		Secrétaire de rédaction	2001			29/02/2016	1h40
62		m	PQN	51 ans	Desk secrétariat de rédaction	1990			09/03/2016	2h

Annexe II : Liste des entretiens

63		m	PQN	36 ans	Reporter service <i>société</i>	2004			18/04/2016	40min
64		m	PQR	52 ans	Directeur de rédaction	1991			21/08/2017	1h10
65		f	PQR	40 ans	Cheffe du service information	1996			21/08/2017	40min
66		f	PQN	56 ans	Reporter service <i>culture</i>	1983	Mariée		11/10/2017	1h
67	Ishiguro	m	PQN	62 ans	Reporter chef d'antenne local	1979	Marié		25/08/2017	40min
68		m	PQN	27 ans	Responsable de zone service <i>vente</i>	2014	Marié		26/08/2017	50min
69		f	PQN	39 ans	Reporter cheffe d'équipe service <i>société</i>	2002	Mariée avec enfant		25/05/2018	1h10
70		m	Online	41 ans	Fondateur rédacteur en chef	2002		PQN	07/06/2018	1h
71		f	Online	45 ans	Éditrice	1998	Mariée	PQN	07/06/2018	1h
72		f	PQN	29 ans	Reporter service <i>société</i>	2013	Célibataire		15/06/2018	50min

Annexe III : Exemple d'entretien

Entretien réalisé le 29 février 2016 avec une reporter devenue secrétaire de rédaction pour un quotidien national. L'enquêtée a été rencontrée par l'intermédiaire d'un autre enquêté. L'entretien a lieu dans un salon de thé de la gare de Shinjuku. Il commence après une discussion sur le contenu de ma recherche. Afin que l'identité de la personne ne puisse être identifiée, j'ai volontairement changé quelques dates et quelques noms de lieux

a. Version française

Pour commencer, pourriez-vous me parler du travail que vous faites concrètement au journal ? Votre poste en ce moment, comment sont organisées vos journées par exemple.

Oui, entendu. Ce que je fais en ce moment, c'est vraiment le travail d'édition dans le journal. Dans un journal, il y a normalement une ou deux personnes qui s'occupent de l'édition d'une page. Par exemple, pour la Une, il y a une ou deux personnes. Pour que le travail soit terminé, il arrive qu'une personne s'occupe d'une, deux, voire trois pages. Chaque jour, par exemple, il y a la première page des pages *société* (*daiichi shakaimen* – 第一社会面), ou la Une, ou la troisième page des pages *société*, ou encore les pages *économie*, les pages *internationales*. Il faut s'occuper de l'édition de toutes ces pages. Ensuite, il y a le titrage, la valeur que l'on accorde à une information. La mise en page c'est important donc, quelle est l'information que l'on va mettre en première position ? En gros, c'est ce qu'on appelle la tête (*atama* – 頭), ce qu'il y a en haut à droite (correspond au premier article que voit le lecteur en lisant le journal). C'est ça l'info que l'on considère comme étant la plus importante. Ensuite, le chapeau. On décide que c'est la deuxième nouvelle la plus importante. Puis ensuite la troisième, puis la quatrième. Ensuite, il faut décider de la taille des titres, en fonction de la taille de l'information. Si c'est un truc vraiment important, le titre sera grand. Plus il est grand, plus c'est une information qui a de la valeur. Ensuite, sur combien de colonnes ? Est-ce qu'on en met trois, est-ce qu'on en met quatre ? On en aligne combien ? Sur quelle longueur ? Il faut d'abord décider tout ça. Avec quelle mise en page j'arriverais à une page bien organisée ? Je réfléchis à ça et je fais ma page. Oui concrètement le travail que je fais en ce moment.

À propos des responsables de chaque page, est-ce qu'ils changent en fonction des jours ?

Oui, ça change tous les jours. Ça marche complètement par rotation. Il y a un *desk* responsable de la répartition des tâches. C'est lui qui fabrique le planning et décide qui fera telle page, à tel jour, à tel mois. Ah mince, j'aurais dû l'apporter avec moi. Il y a un planning des postes normalement. Chez nous, on divise en *page soft* (*nanmen* – 軟面) et *page hard* (*kōmen* – 硬面).

Les *pages soft*, en gros ce sont les pages *société*. Il peut y avoir la page *société* numéro 2 et la page *société* numéro 3 aussi. Dans certain cas, il y a un groupe qui s'occupe de ces trois pages. En gros, on peut diviser l'équipe en deux groupes. Il y a un groupe qui va s'occuper de la réalisation des trois pages *société*. Aujourd'hui la page *société* numéro 1, demain la page *société* numéro 3 etc. (*Toutes ces pages sont celles que l'on trouve à la fin d'un journal*). Les *pages hard*, en gros, ce sont ce qu'on appelle aussi les *pages générales* (*sōgōmen*). La Une, les pages deux et trois du journal, les pages *économie* et les pages *internationales*. Les pages *politique* correspondent aux pages numéro 4 et 5 du journal. C'est ça les *pages hard*. Pour ce groupe aussi, il y a un planning prévu à l'avance qui répartit le poste. Aujourd'hui, c'est un tel qui s'occupe de la Une, un autre qui s'occupe des pages *économie*, un autre des pages *internationales*.

C'est pages là, c'est une autre équipe qui s'en occupe donc... ?

Exactement. Les pages *soft* et *hard* sont séparés en deux équipes. Il y a des changements effectués en gros tous les six mois. Mais une fois que les groupes sont décidés, on établit les plannings. C'est la base. Avant, je travaillais dans un service qui s'occupe de l'édition des pages de Tokyo (*Tokyo-ban*). Maintenant, je suis dans le département qui s'occupe des éditions de Nagoya (*Nagoya-ban*) et de Seibu (Seibu-ban, correspond à la région de Fukuoka, dans l'ouest du pays). À l'origine... *La serveuse apporte notre commande...* À l'origine, il y avait des secrétariats d'édition indépendants dans les sièges de Nagoya et de Seibu. Aujourd'hui, tout est fait à Tokyo. Ça fait deux ou trois ans que ce nouveau système a été mis en place. En ce moment, je suis dans le service qui s'occupe surtout de l'édition de Nagoya. Là-bas, je ne sais pas si on peut dire que le travail est restreint mais, les pages fabriquées en priorité à Nagoya, c'est la Une, les pages *économie* et les pages *société*. Au maximum, on doit s'occuper de cinq pages. Il n'y a pas de véritable séparation entre pages *soft* et *hard* et le planning tourne comme ça.

Comment les choses se passent-elles pour les services *culture*, *éducation* ou encore *science* ?

Ah, c'est une bonne question. Par exemple, pour les pages *vie quotidienne* ou *science*, en gros, les pages que l'on trouve au milieu du journal, c'est le secrétariat d'édition de Tokyo qui s'en occupe mais pas uniquement sur les éditions du matin et du soir. Il y a des personnes dont le travail est dédié à la mise en page de ces pages-là. En général, ils travaillent entre 10 heures du matin et 6 heures du soir, et les choses fonctionnent aussi par rotation.

Pour que je comprenne un peu à quoi correspond le rythme de travail, est-ce que vous pourriez me détailler le programme d'une journée type pour vous ?

En fait, s'il s'agit de l'édition du matin (*chōkan*) par exemple, je commence généralement à travailler autour de 16 heures. Ensuite, le menu du jour est envoyé par le *shukkōbu* (*il s'agit de la partie de la rédaction qui rédige les articles, celle dont nous avons majoritairement traité dans le cadre de la thèse*). Les *desks* du secrétariat de rédaction discutent avec les *desks* de tous les grands services, par exemple avec le *desk* du service *société*. Ils discutent de la position des pages, des articles dans les pages, de la taille des articles. Dans mon cas, je ne suis pas « reporter » (*kisha*) mais je suis « chargé de page » (*tanmen* – 担面). Cela signifie que je

m'occupe d'une page en priorité. Pour résumer, un reporter discute avec le *chargé de page*... « Est-ce qu'on met une photo là ou là ? »... « Est-ce qu'on met plutôt ce papier dans les pages *société* »... etc. Tout en discutant et en regardant le menu des articles qui sont prévus, la page prend forme peu à peu. Plus on avance, plus on précise. Par exemple, s'il les articles sont trop longs dans les pages *Société*, on peut déplacer un article sur une autre page. La mise en page se fait en regardant la taille des articles. Pour Nagoya, il y a deux *dead-line*. Une pour la zone d'Aichi et de Gifu et une pour la zone de Nagoya. La première *dead-line* est pour la zone géographiquement la plus éloignée. La deuxième a lieu tard dans la nuit, alors que la date du jour a déjà changé. En gros, on fabrique deux fois le journal. J'aurais dû amener un journal pour vous montrer.

Si vous voulez, j'ai l'édition de ce matin dans mon sac. Quels sont les différents postes que l'on trouve dans le secrétariat de rédaction ? Quelles sont les personnes qui s'y trouvent ?

Je vois. Au secrétariat de rédaction, il y a d'abord le chef du département, le secrétaire en chef. Il a le statut d'un chef de service. Juste en dessous, il y a son remplaceant. Et en dessous, les chefs de service adjoints, ceux qu'on appelle les *desks*. En dessous des *desks*, il y a les « ordinaires » (*hira* – ヒラ), les chargés de page. Les personnes qui font le travail au quotidien, ce sont les *desks* et les chargés de page. Après, il y a toujours des étudiants et des assistants qui aident aussi. Concrètement, il y a les *desks*, les chargés de page, et les assistants qui sont là pour faire le job !

Quelles sont les relations que vous avez avec le *shukkōbu* (partie de la rédaction où sont rédigés les articles) ?

Déjà, le lieu n'est pas le même. Le secrétariat se trouve au cinquième étage du siège. À Tokyo, il y a les services *société*, *nouvelles internationales* n'est-ce pas ? Le service *économie* aussi. Ces services utilisent cette partie de la rédaction (elle fait un schéma avec ses mains). De l'autre côté, il y a des postes de travail avec des ordinateurs. Là où il y a de gros ordinateurs, c'est le secrétariat de rédaction. On y prépare les pages *générales* (*sōgōmen*). Bien sûr, il y a des fois où on communique directement mais en général, la communication se fait plutôt par l'intermédiaire des *desks*. Comment dire... ce sont les *desks* qui font les points réguliers toute la journée avec les services qui rédigent. Dans l'entreprise, il y a un portail interne. On peut y voir le menu des articles qui sont préparés par tous les services. On peut voir les articles qui sont en train d'être préparés par le service *économie* par exemple, à quelle heure les reporters écrivent. On peut voir les articles qu'ils veulent faire passer en priorité. Les articles destinés à la Une, ceux destinés à la deuxième page. Chaque service prépare et met en ligne son menu de cette façon. Le service *politique*, le service *société*, le service *économie*, le service *science*, le service *culture*. Chacun met son programme. Tout y est résumé. En regardant cette page interne, on peut donc voir un résumé de ce qui est prévu. En regardant tout ça, le *desk* des pages *générales* du secrétariat de rédaction prépare la Une du jour. Normalement, tout le monde veut publier son article en Une du journal. Le service *économie*, *société* etc. C'est un peu du genre « Le meilleur article vient de chez nous ». Mais évidemment, on ne peut pas tout mettre. Les *desks* du secrétariat de rédaction regardent, choisissent. « Aujourd'hui pour la Une on va faire comme ça ». « Ça on le met en histoire complémentaire pour la deuxième page ». Les grandes

lignes sont décidées comme ça. Ensuite, le *desk* des pages générales, c'est le rédacteur en chef du jour (*tōban henshūchō*). Le rédacteur en chef, c'est un peu différent du directeur de la rédaction. Il est choisi par rotation. Il change donc tous les jours. Le *desk* des pages générales est un peu le leader des *desks*, il décide du menu du jour en discutant avec le rédacteur en chef du jour. Ce dernier peut avoir son propre avis sur ce qu'il est important de mettre en Une. « On ferait mieux de faire comme ça pour la Une » etc. Ça donne lieu à de nombreuses discussions. Vers trois heures trente tous les jours, il y a ce qu'on appelle la réunion des *desks*. Les *desks*, le rédacteur en chef et le *desk* des pages générales décident du menu et s'entretiennent en vidéo conférence avec les rédactions de Nagoya, Osaka et Fukuoka. Chacun essaie d'ajouter quelque chose « Chez nous, un de nos services peut écrire là-dessus, on a des infos en exclusivité », « À l'étranger, il s'est passé telle chose ». Ou encore « cette Une est vraiment bizarre ». Ils échangent leurs avis et le contenu de la prochaine édition se décide comme ça, petit à petit. En tout cas, ils décident de ce qu'il y aura dans les pages 1 et 2 et 3. Les chargés de pages de ces trois pages savent donc à quoi s'en tenir. Ensuite, les discussions se poursuivent avec les services responsables des articles qui ont été sélectionnés pour l'édition du lendemain. « Est-ce que la longueur des articles est bonne ? Pour la photo on fait comme ça » etc. On peut aussi discuter entre chargés de page pour savoir s'il n'y a pas des corrections à faire dans le menu. Pour voir ce que ça rend sur une page, on l'imprime sur du vrai papier. On vérifie et si tout va bien, on avance. On peut avoir l'impression en lisant que le texte est trop long, ou alors qu'il n'y en a pas assez. C'est en accumulant les discussions que le journal du lendemain prend forme petit à petit. Évidemment, il advient que de nouveaux articles arrivent en court de route et qu'on nous donne des articles qui n'étaient pas prévus. Ou alors qu'il manque une photo d'illustration. Il y a toute sorte de problèmes qui peuvent survenir à tout moment. Dans ce cas-là, les *desks* discutent entre eux et avec les services qui rédigent et prennent les décisions concrètement. Là, on se rapproche petit à petit de la version finale de l'article.

À propos des articles qui sont rédigés par les reporters du *shukkōbu*, qui détient le pouvoir d'en modifier le contenu ?

Vous voulez dire, le pouvoir de le mettre dans la page du journal ou de modifier le contenu de l'article ?

Les deux.

C'est le secrétariat de rédaction qui décide si l'article sera mis dans les pages ou pas. Il y a longtemps, avant que ne soit mis en place le système des rédacteurs en chef par rotation, c'était le *desk* des pages générales qui décidait de presque tout le contenu des pages. Il avait un peu plus de pouvoir. Maintenant ils doivent discuter de tout ensemble, on peut dire que c'est un peu différent mais... Si le *desk* des pages générales dit : « On ne publie pas ça », ça n'est pas publié donc il a le pouvoir de décision. Mais en réalité, il y a un peu d'hypocrisie là-dedans. Le pouvoir de mettre dans les pages ou pas revient au secrétariat de rédaction. Mais, franchement, si le service *économie* dit : « Il faut absolument que ça soit publié » et qu'il y a de bonnes raisons, l'article sera publié. Le pouvoir est bien ici mais... En ce qui concerne le contenu même des articles, on peut décider nous-mêmes de couper le texte. Mais pour ça aussi, en fait il y a des discussions. Si on nous dit : « Il faut que vous laissiez cette partie », on la laisse. Couper le texte fait partie du travail mais, si le *shukkōbu* réagit en voyant ça, on continue de discuter. On peut

alors essayer de couper ailleurs. Après, quand on a une histoire sur trois page, 1, 2 et 3, et qu'il y a des histoires moins importantes en plus, si on estime que ça ne rentre pas, que ce n'est pas nécessaire, ou que c'est ennuyeux, il arrive qu'on ne publie pas. Dans ce cas, le *desk* va quand même prévenir le service qui a écrit l'article. Après, lorsqu'on ne comprend pas le sens d'un papier, qu'on n'est pas certain de l'intérêt ou pas à le publier, les situations peuvent être compliquées. Par l'intermédiaire du *desk*, on demande des choses, des réécritures, ou on prévient qu'il y a un danger à publier ça comme ça. On peut essayer de convaincre de la nécessité d'une réécriture, mais dans les faits, c'est le service concerné qui se chargera de réécrire. C'est leur prérogative. Même si on trouve qu'un article n'est pas clair, qu'il est dur à comprendre, il arrive que l'on soit obligé de le publier.

J'imagine en quoi les choses peuvent être compliquées parfois. Comment les choses se passent-elles pour le titrage ? Avez-vous des exemples ?

Des exemples concrets ? Ça ne me revient pas vraiment... Pour les titres, il y a beaucoup de règles très précises. Par exemple, sur certains emplacements, on ne peut pas avoir plus de 11 caractères. Si on coupe, il faut qu'il y ait 11 caractères maximum. Il y a aussi la taille des caractères. Pour ça aussi, il y a des règles en fonction de la taille. Dans ce cas-là, les caractères du titre sont trois ou cinq fois plus grands. On ne peut pas avoir deux colonnes comme ça. Les choses sont décidées de manières précises et on est obligé de respecter la règle des tailles des caractères. Mais les reporters qui écrivent les articles ne pensent pas vraiment à ça lorsqu'ils font leur proposition. On ne peut même pas leur demander de rajouter un caractère pour rendre le titre plus compréhensible. Ils n'en sont pas conscients. Donc des fois, ils proposent des titres franchement trop longs. On est obligé de faire avec. Normalement, on dit que pour un titre, moins il y a de caractères, plus c'est facile à comprendre. C'est une histoire d'esthétique mais, il arrive que rien ne change. Après, nous sommes aussi les premiers lecteurs. On ne sait rien du contexte dans lequel l'article a été écrit. On le lit comme ça, sans à priori. On y réfléchit, on regarde si c'est intéressant. On regarde ce qui est important dans l'article et c'est à partir de ça que l'on décide du titre que l'on va choisir. Les reporters qui écrivent connaissent bien mieux le contexte et parfois, ils ne se rendent pas compte de ce qui est vraiment important dans l'article qu'ils sont en train d'écrire. Dès fois, il arrive que l'on mette un titre vraiment intéressant mais qu'un reporter nous contacte en nous disant : « Je n'ai pas suffisamment confiance pour écrire ça comme ça. Il n'y a pas assez de relations entre les deux événements, on ne peut pas écrire ça comme ça ». Dans ce genre de situation, on négocie. Il peut y avoir des discussions ou si on arrive à imposer ses arguments, ça passe. Si les reporters insistent pour que l'on garde le titre qu'ils ont proposé à l'origine, on doit en tenir compte. Si on décide vraiment de ne pas garder son titre, on le fait mais en faisant mine de s'excuser. Tout se décide au cours des discussions entre *desks*. Et tout dépend des personnalités des *desks* du *shukkōbu* et du secrétariat de rédaction. Il arrive que les choses tournent à la dispute. Avec les *desks* qui parlent bien et savent négocier, les choses peuvent passer. Donc au final, le pouvoir de décision, c'est un peu au cas par cas, en fonction des discussions, que les choses se décident.

Comment les gens communiquent-ils ? Par téléphone ? Il y a des lieux dédiés ?

A Tokyo, tout est au même endroit, alors en général, on va directement au *shukkōbu*. S'il ne reste qu'une minute avant la *dead-line*, ça peut se faire au téléphone. Ensuite, par exemple, le

service *Culture* est dans un autre bâtiment donc les choses se font plutôt par téléphone. Pour les cas les plus compliqués, le *desk* peut y aller directement avec le chargé de page pour bien faire comprendre au reporter qu'il y a un endroit où on ne comprend vraiment pas. Dans cette situation, le *desk* du *shukkōbu* est aussi présent et peut réagir. Il peut passer directement un coup de fil au reporter sur le terrain et lui dire « Le secrétariat de rédaction me raconte que... Ton titre est trop long » etc. Dans ces cas -là, le *desk* peut demander au reporter de nous apporter des précisions.

C'est donc les *desks* qui sont chargés de la communication

En effet. Si les *desks* ne parlent entre eux que dans un premier temps et que le chargé de page continue ensuite le travail tout seul, le *desk* peut se retrouver dépasser. En résumé, comme c'est le *desk* qui est le responsable de la page, on est par principe obligé de passer par lui pour tout. Bien sûr, lorsqu'il est trop occupé, il arrive qu'on fasse les choses de manière un peu détournée (pas) mais en principe, on va quand même demander. Juste pour dire au moins un mot.

Lors de la réunion des *desks*, les personnes qui entourent le rédacteur en chef du jour sont des membres du secrétariat de rédaction ?

Oui, lorsque je suis chargée de page pour la Une, il m'arrive de participer à la réunion des *desks*. Celui qui est à droite du rédacteur en chef, c'est le *desk* des pages *générales*. Celui qui est à gauche, c'est le *desk* des pages *soft*.

Si vous le voulez bien je voudrais vous poser quelques questions sur votre carrière. Pour commencer, pourriez-vous me dire comment vous en êtes venue à travailler pour une entreprise de presse ?

Bien sûr. À l'origine, je voulais devenir juriste. Quand j'étais encore lycéenne, je pensais passer le diplôme, puis travailler dans un cabinet. Mais, comment dire... À l'époque, j'avais un prof de littérature dont les cours étaient vraiment excellents. Il avait toujours voulu travailler dans les médias mais était devenu professeur de lycée sans même passer le concours pour devenir reporter. Ses cours étaient vraiment passionnants et m'ont donné envie de faire un travail en lien avec l'histoire. Mais devenir historien, ça n'est pas évident et on n'est jamais certain d'arriver à faire suffisamment bien carrière pour avoir un revenu tous les mois. Comme j'étais plutôt réaliste, je me suis dit qu'en travaillant dans les médias, dans la presse, en fabriquant les nouvelles de tous les jours, je serais à la pointe de l'histoire et que je pourrais faire un travail en lien avec cette discipline. À l'université, on pouvait choisir de faire soit du droit soit de la science politique. J'ai choisi d'entrer à la fac de science politique. Pour trouver un travail, c'est un bon endroit si on veut faire carrière dans les médias. Il y a pas mal d'anciens diplômés de ma faculté qui ont continué dans les médias. Il y a même des fascicules qui répertorient les endroits dans lesquels travaillent les anciens diplômés et je voyais bien qu'il y avait des débouchés. Je suis allée à l'université Keiō. Avant il y avait un lieu qui s'appelait « Département de recherche sur la presse » (*Shinbun kenkyūjo* – 新聞研究所) mais le nom a changé. C'est devenu un nom compliqué que je n'arrive pas à retenir. Mais les étudiants qui sont rattachés à ce département ont l'occasion de rencontrer beaucoup de reporters qui viennent y faire des interventions. C'est pour ça que ce département intéresse les étudiants. Ensuite, mon vœu

principal était de faire carrière dans les médias et c'est comme ça que je suis entrée dans mon entreprise.

Vous aviez donc eu l'occasion d'entendre le retour d'aînés qui étaient déjà reporters ?

Tout à fait. Lorsque j'étais dans ce département, j'ai rencontré un aîné qui était déjà dans le journal. Il m'a présenté d'autres reporters en activité. Le prof de mon séminaire à l'université m'a aussi présenté trois ou quatre autres personnes qui travaillaient dans les médias, à *Kyōdō* par exemple, et j'ai pu discuter avec eux. C'est comme ça que j'ai fait ma recherche d'emploi.

Vous êtes entrée dans l'entreprise en 2001 n'est-ce pas ? Comment avez-vous fait ?

Vous voulez parler du concours d'entrée ? En fait, j'ai un peu oublié mais, j'ai d'abord rempli le formulaire d'entrée, ensuite j'ai passé l'examen écrit, puis le premier entretien, le deuxième entretien passé en groupe. On nous avait réunis pendant une demi-journée et il y avait des débats. Je me rappelle qu'il y avait une conférence de presse fictive où on devait interviewer les reporters chargés de nous évaluer. Et puis il y a eu un dernier entretien individuel. Ensuite, c'était terminé.

Il me semble qu'après avoir réussi le concours, il est courant d'aller travailler en région. Qu'est-ce que vous avez appris à cette époque ?

Eh bien, après être entrée dans l'entreprise, on nous a envoyés en petit groupe dans le bureau régional de Sendai. Comme tous les autres reporters, j'ai commencé par couvrir les affaires criminelles locales, les accidents. J'étais rattachée au *club de presse* de la préfecture de police. J'ai appris les bases de la couverture de ce type d'affaire. En fonction des départements et des régions, les situations sont un peu différentes mais, à Sendai par exemple, il y a plus de vingt commissariats. J'en ai récupéré la moitié et je devais téléphoner tous les jours dans chaque commissariat, leur demander s'il ne s'était pas passé quelque chose. Pour ceux qui sont dans la ville, je faisais des tournées avec ma voiture, pour que les gens se rappellent de mon visage, puis j'allais sur les lieux des affaires ou des accidents, je prenais des photos, je discutais avec les gens. Le travail des jeunes, ce sont les bases du travail de fait-diversier. J'ai fait ça pendant un an. L'année suivante, j'ai commencé à couvrir la vie politique locale. Il y a des gens qui continuent à couvrir la police aussi. Mais en général, lorsqu'on a accumulé pas mal d'expérience, on est transféré à un autre poste. Ça peut être le *club de presse* de la préfecture, ou un autre club de la région. Moi on m'a rattachée au *club de presse* de la mairie. Cette période d'apprentissage de la couverture de la municipalité a duré longtemps. Comment est-ce qu'il faut s'y prendre avec les fonctionnaires ? Quelles sont les annonces qui sont intéressantes à utiliser ? Il y en a vraiment beaucoup alors on ne peut pas tout utiliser. Ce sont toutes ces choses que l'on apprend sur le tas. Après, mon entreprise organise aussi chaque année le tournoi de baseball des lycéens. J'étais chargée de m'occuper de la couverture des recrutements des joueurs au printemps. Il fallait interviewer des lycéens, puis aller au tournoi et couvrir l'événement. J'ai fait ça pendant deux ans et demi. Ensuite, on m'a envoyé au bureau d'Hiroshima. Là-bas aussi, j'ai couvert l'administration locale puis la mairie. J'y suis restée pendant trois ans.

Vous êtes donc restée en région pendant plus de cinq ans. Est-ce qu'il y avait des personnes qui étaient chargées de vous enseigner le travail à l'époque ?

Il n'y en avait pas vraiment. À mon époque, le *cap* (chef d'équipe) était une personne qui n'aimait pas vraiment s'occuper des autres. Je ne me rappelle pas qui étaient les *BB* (*big brothers*, reporters vétérans censés s'occuper de la formation des jeunes) mais lorsque j'étais en 1^{ère} année, il n'y avait pas de gens très consciencieux. J'aurais dû poser plein de questions mais, il y avait toute sorte de personnalités. Certains n'étaient concentrés que sur leurs propres investigations, d'autres à vivre pleinement leur vie de reporter. Quand j'y repense maintenant, je comprends qu'ils n'étaient tous pas très bons pour enseigner le travail aux autres. En ce qui me concerne, je ne suis toujours pas certaine d'avoir réussi à maîtriser les bases du travail de journaliste. Aujourd'hui, les nouveaux reporters commencent par un mois de formation avant d'être vraiment affectés à un bureau local. À mon époque, cette formation ne durait que trois ou quatre jours. On nous apprenait surtout à comment transmettre une carte de visite. Les choses se faisaient encore à l'ancienne. Dans le temps, l'apprentissage, c'était « Tu restes collé derrière moi et tu regardes ». Dans l'entreprise à cette époque, les « connaissance de base », ça n'était pas quelque chose que l'on pouvait « enseigner » véritablement aux nouvelles générations. Aujourd'hui, les jeunes ont droit à un mois de formation et je pense qu'ils comprennent les bases plus rapidement que nous à leur âge. Personnellement, je ne suis pas certaine que les anciennes techniques étaient mieux. Je pense qu'il doit y avoir des manières encore plus efficaces.

Vous pensez que le système de formation est complet maintenant ?

Oui, sans comparaison. La façon d'enseigner est fondamentalement différente. Comment dire, elle est plus dense. Être reporter, c'est difficile. Il y a de moins en moins de gens intéressés par ce travail. Ça n'est plus comme autrefois où c'était une profession qui bénéficiait d'un certain prestige dans la société. L'entreprise fait donc en sorte de former de manière plus complète. De fait, après un mois de formation, les jeunes sont envoyés dans des bureaux assez importants à Tokyo, à Sendai, à Kobe, à Niigata. Après une année dans un grand bureau, ils vont ensuite dans des bureaux plus petits et tous les six mois, ils vont dans une espèce d'école de journalisme interne à l'entreprise pour en apprendre plus. Il y a plus de suivi. À mon époque, il n'y avait rien de tout ça.

Avez-vous déjà eu à enseigner le travail vous-même ?

Dans mon cas, je ne sais pas si c'est dû au hasard ou pas mais, j'ai généralement été seule à couvrir un *club* ou à couvrir le tournoi de baseball des lycéens et donc je ne suis jamais devenue chef d'équipe (*kyappu*). Normalement c'est à ce poste qu'on est chargé de mettre de l'ordre dans le travail de ceux qui sont en première ou en seconde année. Donc je n'ai jamais occupé de position d'instructeur. Vu mon âge, il est tout à fait probable que l'on me demande de faire ça dans les années à venir.

Apprendre, puis enseigner, c'est une espèce de cycle en fait...

Oui, on peut dire qu'il y a quelque chose de cyclique. En matière d'opportunité, certains arrivent à devenir chef d'équipe au bout de leur deuxième ou de leur troisième année. Dans ce cas-là, ils contrôlent et regroupent le travail de leurs cadets. Une fois affectés à un siège, il y en a qui

arriveront à être à nouveau chef d'équipe. Dans la deuxième partie de la trentaine, on doit jouer le rôle de professeur en devenant *big brother* et donc enseigner aux plus jeunes. Mais il y a des gens pour qui ça n'arrive pas du tout aussi, et même pas mal. Je ne sais pas si c'est une histoire de personnalité ou simplement lié aux parcours dans l'entreprise. Il y a déjà à qui ce genre de travail n'est jamais confié.

Et quels postes avez-vous occupés depuis la fin de votre période en région ?

J'ai intégré le département *informations régionales* du siège de Tokyo et j'y suis restée un an. L'année suivante en septembre, j'ai été envoyée dans les bureaux du journal chargé de couvrir exclusivement l'actualité de Tokyo. Les bureaux sont dans le *Nihon Press Center* à Hibiya... Attendez... Est-ce que c'était aussi court... Oui, en septembre 2010, j'ai été envoyée dans le bureau local de Tokyo. À la suite d'une réorganisation de la rédaction, ce bureau a été rattaché officiellement au service *société* de la rédaction de Tokyo. Et je suis arrivée au secrétariat de rédaction de Tokyo en juillet 2012. À partir de ce moment, mon travail a consisté à éditer les pages de l'édition de Tokyo. Depuis l'année dernière, je fais le même travail mais en préparant l'édition de Nagoya.

Quel était le contenu de votre travail lorsque vous étiez reporter au service *Informations régionales* ? Quels types de domaine étiez-vous chargée de couvrir ?

Dans le service *informations régionales*, c'était à peu près le même travail de ce qu'on fait au service *société*. Il y a des bureaux en région qui sont rattachés à ce service. Pour les bureaux qui sont dans l'est du Japon, c'est le service *société* de Tokyo qui est chargé de récupérer les informations. Le travail du service *société* et du service *informations régionales* se recoupent. Par exemple, je m'occupais de la coordination des reporters chargés de couvrir le tournoi de baseball des lycéens, d'organiser les préparatifs pour les loger, de transmettre des informations sur leur nombre, de récupérer les informations auprès de chaque bureau régional. Ensuite, pour le tournoi de baseball, comme toutes les informations sont publiées dans les pages *société* après, j'étais chargée de récupérer les informations auprès de tout le monde et de donner quelques directives : « Ça pourrait être publié dans l'édition nationale, essaie de récupérer des informations supplémentaires ». Ensuite, je mettais en ordre les informations et j'essayais de faire passer ça dans l'édition nationale. C'était ça mon travail. Sinon, ça a disparu mais avant il y avait les « pages locales générales » (*chiiki sōgōmen* – 地域総合面). Je faisais aussi des enquêtes pour ces pages-là de temps en temps.

Est-ce que durant votre période en région, vous avez eu l'occasion de couvrir un événement qui vous a particulièrement marqué, ou vous avez eu l'occasion de signer votre article par exemple ?

Lorsque j'étais en région, à l'époque où j'étais à Hiroshima, j'ai eu l'occasion de faire des recherches sur les enfants qui ont des problèmes de développement en rencontrant des spécialistes sur le sujet. C'était un thème déjà important à l'époque, mais à partir de ce que l'on m'a raconté, j'ai écrit une série d'articles sur ces gens, sur la manière dont ils étaient vus dans la société, sur les difficultés qu'ils vivaient. J'ai rencontré et écouté les histoires des parents. Je

me rappelle encore très bien de ça. C'était à peu près quatre ans après que je sois arrivée dans l'entreprise.

Combien d'occasions avez-vous eu d'écrire lorsque vous étiez à Sendai ?

Combien ?... En tout cas, il y avait deux pages locales et, très franchement, il faut arriver à les remplir. On a tous les jours l'occasion d'écrire des papiers, ou plutôt, il faut qu'on écrive tous les jours. Donc j'ai vraiment écrit tous les jours. Mais il arrivait que je me relâche un peu aussi. En allant sur le terrain, je m'apercevais que ça ne valait pas le coût. Ou alors, je ne transmettais pas forcément ce que j'avais écrit. Après, dans les *clubs* dont je m'occupais, il y a des informations tous les jours, donc il y a toujours des choses à écrire.

Lorsqu'on est en région, on est là pour apprendre le travail. Mais lorsque cette période se termine, on vous demande ce que vous voulez faire par la suite n'est-ce pas ? Entre ce que vous vouliez faire et ce que l'entreprise vous a demandé, qu'avez-vous ressenti ?

Vous voulez dire, en arrivant au siège, c'est ça ? Dans mon cas, je ne suis pas du genre très active. Je pense que je suis plus du genre à enquêter sur un domaine en prenant mon temps. Donc j'aurais bien voulu aller dans le service *culture* ou *vie quotidienne*. Mais mon affectation s'est vraiment faite très rapidement. Je ne sais pas trop si je peux en parler mais, mon supérieur hiérarchique de l'époque était du genre à harceler un peu et c'est devenu un problème. Au printemps la situation est devenue impossible et, en septembre, je ne dirais pas que c'était du harcèlement sexuel mais ça aurait pu être considéré comme tel. Il y avait une fille qui a subi ça et des mesures ont été prises. Des mesures assez sévères. La jeune fille en question a arrêté de venir travailler. Il s'est passé pas mal de choses. À ce moment, il n'y avait plus aucune femme qui pouvait venir travailler, moi y compris. En tout cas, c'est comme ça que j'ai ressenti les choses, mais peut-être que je me trompe. Et donc je me rappelle que ma mobilité s'est décidée très rapidement. En conséquence, parmi les services où il était facile de recruter quelqu'un, on m'a envoyé au service *Informations régionales*. Donc personnellement... Oui, j'ai eu l'impression qu'il s'en était fallu de peu et qu'on m'a envoyée dans un endroit où je ne souhaitais pas travailler. Mais je voulais vraiment partir rapidement du bureau de Hiroshima, donc je pense que ça a joué.

Vous voulez dire qu'il s'agit d'un problème de timing. En théorie, que faut-il faire pour aller dans les services qui vous intéressaient comme le service *culture* ou le service *science* ?

En tant que reporter, il faut arriver à se faire repérer pendant la période en région. Par exemple, ça peut être d'arriver à publier des articles dans les pages nationales. Ou alors, entretenir de bons rapports avec ses supérieurs. Je pense que ça c'est essentiel. Au final, le chef de bureau est chargé de faire la promotion de ses employés. Donc il vaut mieux être en bons termes avec lui. Mais aussi, ça dépend des relations que le chef de bureau a aussi avec tous les autres services. C'est un monde où l'humain est à la base de tout.

Est-ce que vous étiez consciente de l'importance du réseau de votre chef de bureau lorsque vous étiez en région ?

Absolument pas.

Est-ce que vous aviez l'occasion de sortir, de boire un verre ensemble après le travail ?

Avec le chef de bureau de l'époque ? En fait, il s'agit de la personne dont je vous ai parlé tout à l'heure. Donc personnellement, j'ai fait en sorte de le fréquenter le moins possible. J'ai vraiment fait en sorte de l'éviter.

Est-ce que vous avez fait en sorte d'écrire des articles qui correspondaient à ce que publient les services qui vous intéressaient ?

Hum... je vois... je n'ai pas écrit d'article se rapprochant des thématiques de ces services. Finalement, j'étais dans un service... j'aurais peut-être mieux fait de chercher des thèmes plus en rapport avec les choses publiées dans ces services.

Je m'intéresse à cette question précisément. Est-ce que les attentes personnelles des reporters et celles de l'organisation peuvent fonctionner ensemble...

C'est quelque chose que j'aimerais bien savoir moi-même. Dans le cas de mon entreprise, je pense à l'inverse que les personnes qui ont réussi à aller dans le service qui les intéressait sont rares. C'est peut-être différent pour les autres journaux mais, un peu moins de la moitié des personnes arrivent à aller dans un endroit plus ou moins proche de ce qu'elles désiraient. Mais pour plus de la moitié, c'est à dire pour la majorité, elles n'ont pas pu aller dans le service de leur choix. Il y a des gens qui s'accommodent de cette situation et d'autres qui continuent en n'étant pas vraiment satisfaits. Donc il y a peut-être des stratégies qui marchent plus ou moins, mais je pense que c'est un monde où ce genre de stratégies ne marchent presque pas. Si on est dynamique et qu'on a de bonnes capacités, évidemment, c'est plus facile de pouvoir atteindre le service que l'on souhaite, mais pour les gens, comment dire, normaux, avec des compétences normales, pour ceux qui ne sont pas particulièrement remarqués, avoir sa propre position, pouvoir prendre en main sa carrière, et aller dans le lieu de son choix, c'est impossible, en tout cas dans cette entreprise. Je ne sais pas comment les choses sont organisées en France mais, au Japon, il y a une personne chargée de couvrir un domaine, il y a les affectations aux *clubs de presse* et tout ce qu'on peut faire et largement décidé par cette organisation des choses. On répète ça sur des années et des années. Je ne sais pas comment bien l'expliquer mais, lorsqu'on veut devenir reporter, il est extrêmement difficile de commencer en étant freelance. Devenir reporter, c'est avant tout travailler dans une entreprise de presse. Ca veut dire travailler en tant qu'employé régulier. Il n'a pas que dans mon entreprise d'ailleurs, dans les autres journaux, dans les agences de presse, dans l'ensemble du pays, les gens qui arrivent à atteindre le poste qu'ils visent sont rares. Parmi les personnes de ma promotion à l'université, j'ai un ami qui a commencé sa carrière dans un grand quotidien national à Nagoya. Il était rattaché au service qui couvre les affaires locales. Lui ne voulait pas du tout aller là-bas, mais l'entreprise l'y a envoyé. Lui était entrée pour courir à droite à gauche à Tokyo, mais il s'est retrouvé enfermé dans le réseau local. Finalement, il a décidé d'arrêter et de travailler pour une grande agence de presse de Tokyo. Il y a des gens avec un parcours comme ça aussi. Je pense qu'on peut les compter sur les dix dernières années. Si on veut être reporter, on doit être salarié de l'entreprise. Si on n'est pas satisfait de sa propre situation, la seule solution est d'être embauché dans une autre entreprise à mi-carrière. Mais on n'est jamais certain que les choses s'y passeront bien non plus. La seule autre solution est de s'accommoder de la situation, de rester à sa place et de

faire tous les efforts possibles. Il y a des gens qui décident de repartir dans un bureau régional, de tout reprendre à zéro pour réussir à obtenir le poste de leur choix. Il y a des cas où ça marche et d'autres où ça ne marche pas. Dans mon entreprise, je pense que dans la plupart des cas, ça ne marche pas. Il n'y a pas vraiment de poste de spécialité. Le service dans lequel je travaille en ce moment est un peu comme ça. On ne rentre pas dans l'entreprise en commençant tout de suite par devenir secrétaire de rédaction ou éditeur. La plupart de ceux qui s'y trouvent ont commencé à travailler en tant que reporter de terrain. C'est au moment d'arriver à un des sièges, s'il n'y a plus de poste ailleurs, ou si le supérieur du moment estime que c'est mieux pour le reporter en question, qu'il a des faiblesses en tant qu'enquêteur. Même en étant très sérieux, il y a des gens qui n'y arrivent pas. Il y a toute sorte de profils. Il y en a qui sont arrivés là en venant d'une autre entreprise, certains arrivent à devenir de véritables artisans de l'édition. Il y en a d'autres qui, au bout de deux ou trois ans, souhaitent retourner sur le terrain (*shukkōbu*) et font tous les efforts pour ça. Certains y arrivent. Tout dépend de la manière dont on se satisfait de la situation.

Est-ce que l'arrivée dans un service, en particulier dans un des sièges, a une influence sur la suite ?

Dans mon entreprise, ça n'est pas aussi terrible que celle de la personne dont je vous ai parlé tout à l'heure. Là-bas, c'est vrai que quand on arrive au service régional, il est difficile d'en sortir, à tel point que mon ami a été obligé de changer d'entreprise. Chez nous, c'est vrai que les directions sont un peu liées à ça. Au bout de cinq ou six ans ce qui arrivent ici... si ce sont des jeunes, ils vont continuer à bouger à droite à gauche, à retourner sur le terrain aussi. Pour ceux qui ont mon âge, ou surtout pour ceux qui sont de la génération du dessus, c'est vrai qu'ils sont un peu catalogués « secrétariat de rédaction ». Mais j'ai un collègue un peu plus vieux qui est resté plus de 7 ans au secrétariat, et comme il voulait retourner à tout prix sur le terrain, il est retourné en région, dans un bureau local puis un bureau régional. Il y est resté quelques années puis il a réussi à intégrer un service dans un des sièges. Parmi mes anciens collègues du service *Informations régionales*, il y en a un particulièrement doué qui a réussi à devenir correspondant à l'étranger. À l'origine, il avait commencé par être secrétaire de rédaction et il était très bon dans son travail. Des gens se sont dit que c'était dommage et donc il a commencé par aller aux *Informations régionales*. Maintenant il est encore correspondant. Il y a des personnes comme ça. Mais pour la majorité, certains ont des profils très « *secrétaire de rédaction* », et pour la plupart, ils le restent sur le long terme. Mais bon... en y réfléchissant bien, il y en a pas mal qui sortent aussi. Pour ça, comment dire... ça dépend des efforts de chacun. L'image qui se colle au gens en fonction de services, en insistant beaucoup, on peut la faire disparaître. Certains restent puis reviennent. Après, je ne connais pas très bien le siège d'Osaka, mais là-bas, le siège est connu pour avoir un service *société* particulièrement puissant. Lorsqu'on est là-bas, on est directement rattaché au siège. Si on est envoyé au service *société* d'Osaka, on est officiellement rattaché à une autre entité. On m'a dit que c'est très dur d'en partir. Si on veut partir, on est un peu considéré comme un traître (*uragirimono* – 裏切り者). Une des personnes entrées dans l'entreprise en même temps que moi était là-bas à une époque. Elle n'aimait pas du tout Osaka. Elle venait de la région de Yokohama et il y avait beaucoup de disputes là-bas. Elle a notifié par écrit de son souhait d'être affectée à Tokyo. Les gens d'Osaka

se sont dit : « Mais on a à faire à un traître en fait ! ». Bien sûr, pour ceux qui veulent couvrir le monde politique ou l'étranger, il n'y a qu'à Tokyo que l'on peut faire ça. Donc si on fait une demande d'affectation là-bas, ça sera plus facilement accepté. Mais si c'est une demande pour le service *société* de Tokyo, les réactions peuvent être plus dures. C'est assez courant. Il y a des gens qui n'arrivent pas à en partir. C'est comme si leur identité était à Osaka.

En ce qui vous concerne, vous êtes passée d'une position de rédacteur d'article à une position de secrétaire de rédaction. Est-ce que cela correspondait à votre souhait ?

Ah, ça n'était pas mon souhait. Ça n'était pas mon souhait mais à l'époque, j'étais au service *société* de Tokyo. Tous les ans, il y a un ou deux reporters du service qui sont envoyés en échange avec le secrétariat d'édition (*jinji kōryū*). C'est toujours comme ça. J'en ai discuté avec le chef de service de l'époque et il m'a dit : « J'ai besoin que tu ailles là-bas pendant deux ans ». Comme je vous l'ai expliqué tout à l'heure, je n'avais pas tellement confiance en mes capacités à rester au service *Société*. Travailler sans arrêt, sans avoir le temps de dormir, devoir se réveiller et se lever au moindre coup de téléphone, puis aller sur le terrain, devoir donner l'impression que l'on connaît bien un thème alors qu'on n'y connaît rien, franchement je n'avais pas le courage de faire ça. Pour moi, je voulais plutôt aller dans un service du genre *vie quotidienne* ou *culture*. J'ai finalement été envoyée au secrétariat de rédaction. Entre temps, le chef de service a changé et lorsqu'on m'a à nouveau demandé mon souhait d'affectation lors d'un entretien, j'ai dit : « Je n'ai pas assez confiance en moi pour y retourner (au service *société*). Je veux aller dans un service où on peut faire ses investigations plus tranquillement ». Pour les personnes à la tête du service *société* de l'époque, je ne sais pas s'ils voulaient vraiment que je revienne, ou s'ils voulaient plutôt rompre les liens mais, comme je leur ai moi-même dit que je n'avais pas le courage de revenir, je sais que je ne retournerai pas là-bas. Pour l'avenir, il se peut que des places se libèrent plus tard. Ou alors, il y a aussi la possibilité réintégrer le terrain dans un autre siège de l'entreprise. On m'a proposé ça et j'ai dit : « Laissez-moi un peu réfléchir ». J'ai donc refusé ça aussi et pour l'instant, je suis toujours dans ce service. Ma position est un peu ambiguë parce que je ne devais rester là que pendant deux ans à l'origine. Mais ici, il y a des gens dont c'était déjà l'affectation principale et qui attendent leur place. Et je ne peux pas non plus m'attendre à revenir dans mon ancien service. Je suis dans l'entre-deux.

Pensez-vous qu'il vous sera par exemple possible d'atteindre un des services que vous visiez à l'origine ?

C'est possible. Si on me demande où je veux aller, je pense que c'est ce que je répondrai. Mais en réalité, ça me paraît très compliqué. Je sais qu'il n'y a pas beaucoup de places disponibles. C'est une source de tracas. Si je parle de ce que je veux faire de manière consciencieuse, ce que je peux faire là où je suis maintenant, c'est impossible au service *société*. Lorsque j'étais là-bas, c'était vraiment dur de tenir (*shindoi* – しんどい). Dans le service où je suis maintenant, on apprécie ce que je fais. Ça correspond plus à ma personnalité. Donc, je fais ce que je peux, et je continue là où je suis. C'est vrai que j'ai aussi envie de retourner sur le terrain. Mais je n'arrive pas à tirer de conclusion sur ce que je veux faire. En tout cas, je n'arrive pas à prendre une bonne direction. Mon chef de service ne sait pas trop quoi faire non plus.

Si vous tenez à retourner sur le terrain mais que ça n'est pas possible ici, avez-vous déjà pensé à aller travailler dans une autre entreprise ?

Hum, non je n'y ai pas pensé. Je pense qu'un quotidien national c'est bien mais, si on commence à réfléchir comme ça, pour dire les choses très simplement, j'ai tendance à comparer avec les conditions de travail des autres entreprises, il n'y en a sans doute pas d'autre capable de proposer la même chose. Comment dire... Je pense qu'en interne, dans mon entreprise, on a une certaine liberté de penser. Je n'ai pas véritablement envie d'aller travailler dans une autre entreprise. Au Yomiuri, c'est vraiment trop strict. Après, sans parler de restriction de la liberté d'expression, si on te dit : « Tu écris dans cette direction-là », c'est difficile de ne pas suivre cette ligne. Dans mon entreprise, si tu as envie d'écrire quelque chose qui va dans le sens inverse de ce qui est écrit dans l'éditorial, tu vas peut-être te faire un peu disputer mais, si tu veux l'écrire, tu peux. C'est en cela qu'il y a de la liberté. En réfléchissant, s'il faut jeter ça, ça ne donne pas vraiment envie d'aller ailleurs. Donc, si on me dit : « On te paiera quelques millions de yens en moins, mais tu pourras écrire tous les jours si tu veux, dans mon cas je ne pense pas que ça suffira ».

Tout à l'heure vous avez fait référence au fait d'être évalué dans le service dans lequel vous vous trouvez en ce moment. Lorsqu'on est reporter rédacteur, on est avant tout évalué sur les articles que l'on écrit. Dans le cas du secrétariat de rédaction, comment êtes-vous évaluée ?

Oui, bien, il y a plusieurs choses. Déjà, la capacité à proposer de bons titres. Dire les choses de manière habile. Être capable de produire des titres qui vont faire réagir les gens. C'est déjà un premier point. (Elle prend le journal pour me montrer). Il y a beaucoup d'articles de ce genre, mais en fonction de la manière de les titrer, les impressions sont différentes. La manière dont on écrit ce genre d'articles est normalement décidée à l'avance mais, est-ce que c'est une histoire rare ? Est-ce que c'est une histoire positive ? En fonction du reporter et du chargé de page, il y a de l'originalité qui ressort. Ça c'est quelque chose qui est apprécié aussi. Ensuite, il y a la capacité de mise en page. Arriver à faire une belle mise en page, équilibrée, c'est un point qui est regardé. C'est très courant dans les pages sportives, arriver à faire des mises en page assez complexe, ça fait partie du travail. Après, qu'est-ce qu'il y a d'autre... par exemple, lors de la version définitive de la page (*kōhan* – 降板), à cinq minute de la dead-line, il y a une nouvelle qui tombe. On n'a pas du tout de temps, mais il faut tout refaire. Il faut enlever un article, mettre le nouveau à la place, et repenser toute la page. Pour le vétéran, c'est faisable mais, cette capacité à réagir rapidement et tout refaire, c'est aussi quelque chose qui est évalué. En gros, les choses sont comme ça.

Et qui vous évalue ?

C'est le *desk* qui évalue ce que je fais. Lorsqu'arrive la période des évaluations, des points sont donnés et chaque personne est évaluée. À partir des résultats obtenus, le chef de service détermine une note finale comme A ou B par exemple.

Ces résultats sont-ils publiés ?

Non, ils ne sont pas publiés (*elle me le dit de façon rapide et avec un petit rire du genre « C'est évident »*). Je ne sais pas comment les choses se passent en France, mais ici c'est comme ça. Et

il n'y a pas que la note que l'on reçoit. En fonction de ce qu'on a reçu, A, B ou C, ça va jouer sur la paie. C'est lié à notre salaire.

Il n'est pas spécialement lié à votre ancienneté ?

Pour résumer simplement, le salaire est presque toujours entièrement basé sur l'ancienneté et change d'année en année. Je dirais que c'est 75% d'ancienneté et 25% dont dépendent des notes que l'on obtient. Enfin, je ne sais pas si vous êtes au courant mais, il y a des réformes des salaires en ce moment, des coupes et on dit que la part du salaire reçu à l'ancienneté va passer à 50% et que les autres 50% seront déterminés par le chef de service. S'il veut diminuer le salaire de manière complètement arbitraire, il pourra le faire.

Comment avez-vous connaissance des résultats de vos évaluations ?

Bien, quand arrive la période, elles sont mises en ligne sur internet et on peut voir comment on a été évalué. A, B plus, C, on peut voir ça, et pour ceux qui le désirent, on peut recevoir un feedback. On peut avoir un retour du chef de service si on en fait la demande. Mais c'est difficile de savoir objectivement comment on a été noté.

Est-ce que ce sont des thèmes que vous pouvez évoquer avec vos amis ou vos collègues ?

Personnellement, ça ne m'est jamais arrivé mais...

(À ce moment de l'entretien, l'enquêtée me raconte une anecdote sur la divulgation dans l'entreprise de la note d'évaluation d'un collègue. Elle me demande explicitement de passer l'entretien en off. Il est arrivé à de rares reprises que les enquêtés aient recours à cette pratique journalistique pour me signifier leur souhait que cette partie de l'entretien ne soit pas rendue publique. Par respect pour la demande de l'enquêtée, ce passage de l'entretien n'est donc pas retranscrit).

(Fin du off) Mais en temps normal, ce n'est pas quelque chose que l'on divulgue. Ça a des répercussions sur le salaire, et dans beaucoup de cas, c'est dû à de mauvaises relations avec un supérieur. Il arrive que les notes soient vraiment basses à cause de ça et si ça arrive, on peut en discuter avec des collègues « Il m'a mis cette note ! Tu imagines ? ». Si la note est vraiment très mauvaise, on peut en discuter avec des personnes plus hautement placées mais, ça n'est pas quelque chose que l'on va dire à tout le monde. Ça n'est pas normal.

Et pour vous, avez-vous déjà été en position d'évaluer quelqu'un ?

Normalement, les personnes qui évaluent, c'est à partir d'éditeur adjoint (desk). Donc moi, je n'ai jamais évalué personne. En tant que subalterne, je mets également une note à mon chef de service mais, ça n'a pas de répercussion sur son salaire et ça se limite à une appréciation du genre « Vous êtes perçu de cette manière par vos employés ». C'est un système dont on ne peut pas être satisfait.

Pour terminer cet entretien, je voudrais savoir comment est-ce que vous utilisez votre temps libre, lorsque vous ne travaillez pas. J'ai cru comprendre que c'était une question importante dans le monde de la presse...

En fait... Il faut reconnaître que c'est toujours difficile d'arriver à trouver un bon équilibre à ce propos. Je ne suis pas dans un service où on est sollicité de manière intempestive mais, je peux toujours être appelée quand même. C'est difficile d'être complètement détendu. Comment dire... Si je prends un exemple extrême, si on m'appelle alors que je suis en train de me faire faire une permanente, et bien j'irai au travail avec les cheveux tous mouillés. C'est pour ça que, dans mon cas, je suis quelqu'un qui a du mal à changer subitement d'état d'esprit. Quand je suis en congé, et bien je prends ma journée, et je me repose. Mais, c'est toujours difficile de faire une séparation entre travail et vie privée. À l'époque, je couvrais les affaires municipales à la mairie. Dans ce cas, personne ne travaille le samedi et le dimanche. Les fonctionnaires rentrent chez eux vers 18 ou 19 heures et donc ça me permettait de repousser un peu mon travail. Et je pouvais rentrer chez moi. La séparation temporelle s'établissait de manière claire. Donc je n'ai pas trop eu à souffrir de ça. Mais les choses sont complètement différentes en fonction du domaine que l'on a à couvrir. Lorsque l'on couvre les affaires criminelles ou les accidents, il n'y a pas de frontière clairement établie. Qu'il soit 4 heures du matin ou deux heures de l'après-midi, si un incendie se déclare, il faut aller sur le terrain. À cause de ça, on a tout le temps l'impression d'être au travail et on ne peut pas se reposer. C'est cette manière de travailler.

Aviez-vous conscience de cette dimension du travail avant d'entrer dans l'entreprise ?

En fait oui. Dans mon cas, j'avais eu l'occasion de discuter avec des aînés qui m'avaient parlé de ce qu'était vraiment la vie en tant que reporter. Donc quand je suis entrée dans l'entreprise, je n'ai pas eu de grosse surprise à ce propos. En revanche, la partie du travail que j'imaginais être dure l'était vraiment, comme ce que j'appréhendais. Donc pas de grosse surprise. À mon époque, on ne parlait pas encore comme aujourd'hui de « l'articulation vie professionnelle / vie privée (*l'enquêtée utilise l'expression Work Life Balance en anglais*). Si on posait des questions là-dessus, on était catalogué comme quelqu'un qui n'était pas prêt à faire des efforts, comme quelqu'un qui voulait privilégier sa vie privée. En tout cas, même les étudiants intéressés par la presse pensaient comme ça et on ne posait pas de question. On m'a dit que les choses avaient changé à ce propos. Je connais quelqu'un qui fait partie de l'équipe chargée des recrutements. J'ai entendu beaucoup d'histoires là-dessus. Ou alors sur les étudiants qui ne veulent pas être mutés et ils sont nombreux. Mais dans cette entreprise, ça ne peut pas marcher si les gens refusent les mutations. C'est comme ça que l'on couvre l'information. Mais il y a de plus en plus d'étudiants qui ne sont plus prêts à faire ces efforts et c'est une source de tracas pour l'entreprise. Il semble que la qualité des étudiants (*gakusei no shitsu – 学生の質*) qui postulent diminue. Je n'ai pas eu à m'occuper de ça personnellement mais, en tout cas, c'est vrai qu'il y a de moins en moins d'étudiants talentueux qui postulent. Comme ils n'essaient même pas de venir chez nous, ça pose problème.

Permettez-moi juste une dernière question. Il me semble qu'à peu près à l'époque où vous avez commencé à travailler, l'entreprise a décidé d'adopter la signature des reporters pour tous les articles. Est-ce que vous vous rappelez de cette période ?

Pouvoir signer son article, comment dire, c'est vraiment quelque chose qui rend heureux. Du moins, lorsqu'on est encore en première année, et qu'en tête de la page départementale, on arrive à publier quelque chose de pas mal, un article assez long et que l'on peut y mettre son

nom, ça me rendait vraiment heureuse. Lorsque la signature est devenue quelque chose de normale, c'était une source de joie. Ça laisse une trace du travail que l'on a fait. Oui, j'étais vraiment contente.

Est-ce que vous avez eu l'occasion d'en parler avec vos aînés de l'époque, est-ce qu'il y avait des gens qui étaient plutôt contre ?

Non, il n'y avait pas de gens contre. En tout cas, personne de contre sur le fond. Mais si on signe tout ce qui est écrit, même les annonces diffusées par les administrations, même à des articles pour lesquels on n'a pas vraiment contribué, je ne suis pas sûre que ça soit légitime. Il est arrivé que des gens disent « Ça c'est une annonce qui a été recopiée telle quelle ». Mais dans mon entourage, il n'y avait pas de gens qui était fondamentalement contre. À l'inverse, il y avait plutôt des gens avec de l'ambition, pour qui signer leurs articles est devenu un moyen d'atteindre des lieux comme le service *société* de Tokyo par exemple. Je pense qu'il y a pas mal de gens qui ont ce genre d'ambition.

Et vous pensez que ça joue pour une affectation ?

Oui, ça joue. Quand on est en région, on écrit surtout dans les pages départementales. Les gens qui travaillent dans les services où on voudrait aller n'ont pas beaucoup de chance de voir passer nos papiers. Donc laisser son nom sur un papier, ça permet d'être repéré dans la base de données. En laissant son nom un maximum de fois, c'est une manière de dire : « Je me donne à fond dans ce travail ». Les reporters qui sont en région pensent comme ça. Après savoir si ça marche vraiment, c'est une autre histoire. Mais je pense que beaucoup de gens pensent comme ça. En conséquence, quand un supérieur qui soutient ses reporters, un peu avant que la période en région ne se termine, il peut faire des suggestions « Il y a un article à faire là-dessus », ou alors « Et si tu écrivais sur cette histoire ? ». À la fin, il laisse le reporter signer son papier pour pouvoir le mettre en avant. Le but du jeu et que ça arrive sous les yeux des gens qui sont à des positions importantes dans la rédaction. Il y a des supérieurs qui aident à faire la promotion des jeunes, qui se comportent un peu comme des parents. Mais ça n'est pas le cas de tout le monde. *L'entretien se termine sur une demande de rencontre avec d'autres membres de la rédaction.*

b. Version originale en japonais

まず、やっている仕事の、担当している分野について、少しをお話を聞かせていただければと思います。

はい、わかりました。私は今やっているのは本当に新聞の編集そのものです。新聞って、1ページに一人か二人か編集する人間が決まっているんですよ。一面が一面で、一人か二人。完成するには一人に1ページ、2ページか3ページのときもあるんですけど、決まっています。毎日、例えば、今日は第一社会面とか。一面とか。第三社会面とか。経済面とか、国際面と

か。いろんな面を編集しているということで、あと、その見出し、ニュースの価値判断と、レイアウトっていうのは大事なので、まず、どのニュースを一番トップにするのか、要するに頭って言いますが、右上に、それは一番ニュースの価値判断が高いので、それを前にして、で、右上にはカバー。2番目に大事なニュースという判断で。あと、3番と4番をどこに置かっていうことも決めて。あと見出しの大きさっていうことも、そのニュースの大きさとつながっているか話して、見出しが大きければ、大きいほど、ニュースの価値が高いですね。それを、何段分で表すか、それを3段にするのか、4段にするのか、2段にするのか、横並びをどれくらい長くするのか、っていう判断をまずして、どういうレイアウトにして、紙面を完成させるのかというのを自分でやって、その方に紙面を作る。それは今の自分の仕事ですね。

各面を担当する人って、日によって変わることですか？

はい、日によって変わります。完全にローテーションで、勤務担当するデスクがいて、そのデスクが、「誰々さんが何月、何日、何面」というふうにシフトを作っています。それで、あ、持ってこればよかった…そのシフトがあって、うちの場合は軟面と固面というふうに分かれていて。軟面、イコール、社会面ですね。だから、場合によって第二社会面、第三社会面、その三ページを作るグループですね。大まかに2種類で部員を分けて、軟面で、1社、2社と3社しかないの、この3ページを毎日ぐるぐるシフトで、今日は一社。明日は三社とか。固面っていうのは、総合面ですね。1面、2面、3面、国際面、経済面ですね。4総、5総っていうのは政治面と、まあ、それは固面ですね。固面の仕事もシフトで。一面は、この日にこの人がやるとか。今日は経済とか、明日は国際とか。完全にシフトでやってきます。

それは別なチームがやっているですか？

そうですね。軟面と固面で分かれていて、それも、単純に半年に一回ぐらい軟面と固面のメンバーを変えたりしますが、完全にグループ分けで、それで、勤務が決まるっていうような感じですね。それは基本。私は今ここにいる部署は…前、東京の紙面を作っている部署にいたんですが、今は名古屋と西部の本社版を作る部署にいます。それぞれ本当は西部と名古屋に…(la serveuse nous apporte notre commande)…もともと、地元、西部本社に整理部があって、名古屋本社にも整理部がいたんですけど、今東京が主役になったんですね。もう2、3年前からこういう制度になったんですね。主役にしたので、私は今名古屋本社の全国版を作る部署にいますので、そこは、小さいっていうか、名古屋本は独自で作っているのは、1面と、経済面と、社会面ですね。最大でも5ページしかないの、名古屋では軟面を分けないで、5ページをみんなでシフトで回している。

ちなみに、文化面とか、教育面とか、科学医療部の紙面とか…どうなっていますか？

あ、いい質問です。生活面とか、科学面とか、いわゆる新聞の真ん中にある紙面は、東京の編集センターが作ってるんですけど、朝刊夕刊だけではなくて、そのページを作っている当番もあって、生活面、教育面、科学面とか、当番が決まるんですね。だいたい、10時から6時にグループが入って、そこで作る。それを作る当番に入る。

リズム的にどういうふうにやっているのか、少し想像できるように、一般的な1日のスケジュールを説明していただければと思います。(7:31).

それは、例えば朝刊だと、基本的にはだいたい夕方の方の4時前後に出勤して、その後のメニューはどんどん出稿部から、デスクが集まってきて、デスクと、記事を書いている、例えば、社会部のデスクとか相談しながら、どの面をどの場所にするのか、大まかに決めてきます。その際に、私は、「面担」、記者ではなくて、一人一人は面担っていうんですけど。要するに、「面を担当する」という意味。面担と相談しながら、「やっぱりこの写真を一面に置こう」とか、「やっぱり社面に置こう」とか。そういう相談をしながら、それぞれの面にどのメニューを置いていくかということが徐々に固まってくるんですけど、それを高めながら、同時に考え出して、「ちょっと、1社に文量が多すぎるので、一本の記事を2社に回そう」とか、文量とレイアウトを決めながら、だいたい固めていって。名古屋の場合は締め切りは2回くるんですね。愛知の周辺の岐阜と、名古屋ですね。遠いので、締め切りがあって、その後、深夜帯になるんですけど、日付が変わって、深夜の名古屋の新聞の締め切りが終わるので、2回分の新聞を作るということですね。そんな感じです。ああ、新聞を持ってこればよかったです。

あ、今日の朝刊なら持っています。会社の中の、編集センターっていう部署の中で、どういう人がいますか？ どういうポストがいますか？

なるほど。編集センターでは、まあ一番上に、所属長っていうか、センター長、いわゆる部長がいて。その下に、部長代理っていうか、副部長みたいな人がいて、その下に次長がいます。次長というのはデスクですね。編集センターのデスクがいて、その下に、ヒラっていうか、面担がいます。面担は大量にいます。仕事するのは、部長を置いておいて、面担とデスクですね。その2種類で、当然学生アルバイトの原稿係りさんもいます。だから、具体的にその3人ですね。次長と面担とアルバイトさん。

出稿部のメンバーと、どのようなやりとりをしていますか？

そうですね。まず場所は違いますね。東京の編集センターは5階にあります。東京は社会部

とか、外報部とか、いますよね。経済部とか。その辺、こっち側を使っている、反対側に端末、大きい端末があるところは編集センターです。あそこに総合面とか、何面とか、あれは編集センターです(elle me fait un schéma avec ses mains)。一応、やっぱり直接話すときもあるんですけど、デスクを通じてやるのはいつも通りっていうか、こういうふうに使っていて。えーと、デスクを通じてやるのが、そういうふうになっていて、1日の動きでいうと、シェアポイントって。会社の中の大きい、社内のホームページがあって、そこ、出稿予定のメニューを出してくれるんですね。例えば、経済部はこんなニュースをもっている。何時に書いているのかとか。後、「これは一面に売り出したい」とか。一面希望、とか2面希望とか。経済面なんか。いろんな部は各自分の予定を出しているんですよ。それは本当に、政治部、社会部、経済部、科学医療部、生活部、文化部、全部の部が出してきて、それで…それは集約されますね。そのホームページを見て、集約できるので、それを見ながら、編集センターの総合面デスクで、その日の一面を決める。その面を見ながら…基本的にみんな一面にしたがるんですね。経済部も、社会部も、政治部も、「うちのニュースが一番すごい」って感じで出してきたりするので、当然全部は入らないですね。こっちで整理をしないといけないですね。編集センターのデスクは、整理して、だいたい「今日の一面をこれでいこう」とか、「2面にサイドストーリーにしよう」とか。大まかに決めて、編集センターの総合面デスクが、その日の当番編集長。編集長は編集局長とちょっと別でね。編集長は当番制で、毎日変わりますね。編集センターの総合面デスクっていうリーダーのデスクは、今日のメニューを決めて、編集長と相談するんですね。編集長も編集長の意図があるので、「やっぱりニュースを一面に入れよう」とか。そこでニュースの相談をする。で、それで、その日の大まかなメニューを決めといて、3時半にデスク会ってありますよね。そのデスク会で編集長と総合面デスクが大まかに決めたメニューを乗せて、その場で西部、大阪、名古屋の編集局と、テレビでやりとりしているので、「実はうちの部で、こういうニュースが書けそうなので、特ダネがあるから」とか、「海外でこういうニュースが入ったり」とか、「その一面はおかしいと思います」とか。そういう色んな意見を合わせて、それを聞きつつ、その場でだいたいアウトラインを決めるんですね。1、2、3面のね。全部の面のメニューを決めて、それでこの会議は一旦おしまい。で、会議が終わった後に、今度は総合面デスクは1、2、3面を用意しているので、1面、2面、3面の面担当が「ニュースはこんな感じになりそうだけど」というので。だから、その3人と各個別の相談が始まるんですよ。量的に大丈夫そうとか、写真はこうだ、とか。それぞれの面担当と、あるいは面担当同士相談して、もうちょっとそのメニューのことを整理して。実際のレイアウト用紙というか、紙があるので、実物である紙で書いてみたりとか、調べたりとかして。だから先に進めて、実際の紙面を面担当が紙に書いたりとかして、端末で書いたりして、やってみる。それをやっているうちに、もうちょっと具体

的に、やっぱりどう考えても、分量が多いとか。逆に少ないとか。ちょっと小くないですか？それで、徐々に実際の新聞に近づいてくる。さらにいくと、たまに新しいニュースが入ったりとか、予定されてた記事が来なかったりとか。写真が撮れなかったりとか。色んな事情があって、そうすると、デスク同士またやりとりして、出稿部の話を聞きに行ったりして、さらに具体的に話を詰めて、最終的には新聞が完成に近づいていくって感じですね。

出稿部の記者たちが書いている記事の内容について、それを編集する権利をもっているところはどこですか？

載せるかどうかの権利ですか？それとも内容について？

両方。

載せるかどうかという権利は実は編集センターにあるんですね。で、昔はもっと編集長制じゃなかった時代に、総合面デスクがほとんどその日の内容を決めていたんですね。もうちょっと力があったんですけど。今は二人で相談することになっているので、ちょっと違うっていうか。載せないっていったら、載らないので、権利はあるんですけど、事実上、もうちょっと偽善っていうか。外すかどうかの権利、決断はこっちにあります。ただ、正直、経済部は「絶対載せてくれ」って言い張ってて、そこにちゃんとした理由があった場合は、載せますね。権限としては一応ここですけど。記事の内容については、削ったりとか、こちらはできる。ただ、それも話し合いっていうか、この文どうしても残してほしいというふうに言われると、残しますね。作業として削るんですけど、それをみて、出稿部はまたなんか言ってきたら、相談で戻したりとか。他のところを削ったりとかします。後、例えば、本文、1、2、3があって、サイドストーリーは3ぐらいあったとして、3はどうしても入らないとか、あるいは要らない、つまらない、っていうときは、載せないときもありますね。それは一言デスクに言ってもらって。後は、あの記事がわからないとか、これは本当に載せる意味があるのかとか、実はそこはすごく難しくて、デスクを通じて、「ここはわからない」とか、「書き出してほしい」とか、「危ないからなくした方がいいじゃないか」とか。アピールすることはできるんですけど、割と属人的な話になってしまうと、アピールはできるんですけど、結局書き直してくるのは出稿部なので、本当に直してくれるかどうか、っていう権限はあっちにある。だから、この記事「本当に載せたくないな」っていう、「分かりにくいな」と思っても、どうしても載せないといけないですね。

難しいですね。見出しについてはどうなっていますか？具体的に事例があれば。

具体的な事例…あまり思いつかないですけど。見出しはわりと厳密なルールはいろいろあり

まして、例えば、ここは文字数は11本以内で決まってるんですね。カットの場合は11文字以内。活字ありますよね。長さとか大きさによって、なん文字が入るのかっていうのが決まっています、この場合は、3、5倍の見出しなんですけど、この大きさだと、2段の八方が入らないですね。厳密にきまっているので、文字数でちゃんとやらないといけないですね。そういうルールが出稿部の人はあまり考えないので、もう一個ふやして「わかりやすくしてよ」って言うってできないですね。こっちの色んなルールが守らないといけないんですけど、向こうは知らないで、すごい文字数を行ってきたりするときあります。それは受け入れられないですね。すごく字がつぶれちゃったりとか。見出しは、数が少なければ、少ないほど分かりやすいと言われているので。そこで美学っていうか、変わらないこともあるし。あと、我々は「第一読者」って自分のことをいっているんですけど、自分たちが背景は何も知らずに、純粋にこの記事を読んだ時は、どう考えるのか、これは面白いとか、ここがニュースだと思って、見出しを作ってるんですけど、記者たちは自分たちはすごく詳しいので、大きい流れの中で、たまに「あ、これはニュースじゃないな」というふうに考えます。そこは食い違ったりとか。あと、ここにすごく面白い見出しをつけたんだけど、記者は「ちょっと自信がない。事実関係がわからなすぎて、あまりここをばんーとやると困る」とか。その場合は、交渉になるんですけど。それはね、すごく会議の結果の話になって、こちらの話の説明を納得すれば、通ることもあるし。あとどうしても見出しをとってほしくないと言われると、やらざるを得ないことなので、相手に沿った部分をとることもあるし、逆に見出しが出せないような感じだったら、「すみません」って言って、載せないときもある。それは本当にデスク同士のやりとりで決まっちゃうんですね。出稿部のデスクと整理部のデスクは本当に相性に寄っちゃったりして、ケンカっぽいときもありますね。言い方が上手なデスクだとこっちの話が通ったりとか。どっちが権限をもって、どうっていう話より、わりと、本当にその場の条件によって、話し合っ、決まった感じですね。

こういう話、電話ですか、それとも場所が決まっていますか？

そうですね。東京の場合は東京に出稿部がいるので、行くことが多いですね。本当に締め切りまであと1分しかない場合は、まあ電話とかで、あと文化暮らし報道部は新館にあるので、電話する時もあるんですけど、ややこしい話は基本的にデスク、場合によって面担も連れてって、私たちも一緒にいって、「ここは分かりにくい」とか、「この見出しはちょっと違うと思います」。みたいな事を言いに行く。その場合は出稿部のデスクがいて、出稿部のデスクが反応を返してきたり。その場で記者に電話してくれて、話を聞いて、「こういう話らしいけど」とか。「この見出しはちょっと見すぎる」とか、というふうに聞いてくれたりとかはします。

基本的に、連絡の役割はデスクですね。

そうですね。一時的にデスク同士でやりとりをしていて、面担が勝手に話を進めちゃうと、デスクは把握できなくなってしまう。要するに、デスクの面の責任が多いので、原則デスクを通じるのが、道理になっていて。まあ、もちろんデスクが忙しければ直接聞きに行ったりとか、そういうこともあるんですけど。だから、「ちょっと聞いてきますね」という、面担が言ってきて、そういうこともある。ただ、一言デスクにいうね、基本的に。

デスク会のときに、当番編集長の周りにいる人は編集センターの人ですよ。

ああ、一面の面担のときに、担当として、デスク会に出ます。右にいる人は総面デスク。左にいる人は軟面デスク。

À partir de la 29ème minute, je commence à changer de thème pour parler de la carrière de l'enquêtée.

いくつか聞きたいことがあるんですが、そもそも、どういうプロセスで新聞社で働くことになったんですか？

分かりました。そもそもでいうと、私は法律家になりたくて、資格をとって、事務所で働こうと高校生のとき思ってたんですけど、なんだろう…このときの国語の先生は非常に面白い授業をする人で、その人はマスコミに行きたかったんだけど、試験が通らずに、高校で働くことになったので、その授業は非常に面白くて、歴史に携わる仕事をしたいと思ったんです。でも、歴史の研究者として、それだけで食べていくことは難しそうと思って、結構現実的な子供だったので、新聞社って、マスコミは、毎日のニュースを作って、歴史の最前線だから、歴史に携わることになるんじゃないかなというふうに思って。大学の学科も、政治学科か法学学科が選べて、入試のときに選べるんですけど、私は政治学科にしました。就職先も、マスコミはとても強い学科。その学科から出た卒業生が多い。就職先が載ってあるパンフレットで観れるんですけど、政治学科はとても就職先が多くて。私は慶応に行ったんですけど。昔でいうと、新聞研究所っていう名前が途中で変わって、なんかよくわからない長い名前になったんですけど、そこに学生が入って、色んな記者さんが来る授業も受けることができるので、それは入る目的の一つで。研究所に行って、マスコミってどんなもんですか？とか、どんな仕事なのかな、とか。で、そのあと、マスコミを第一希望にして、うちの会社に入ることができました。

すでに入社している先輩たちの話を直接聞いたりとか、しましたか？

そうですね。研究所にいたとき、今の会社に入っている先輩がいたので、その人に、現役の記者さんを何人か紹介してもらったりとか、研究所のゼミに入ってるゼミの先生は、共同通信とか、別の会社の人を何人か、3、4人に話を聞きました。就職活動するとき。

入社したのは2001年ですね。どうやって入社しました？

ああ、試験ですか？まあ、かなり忘れてしまったんですが、エントリーシートを出して、一次試験をやって、一回目の面接、2回目はグループ面接で、半日間、あるグループで集まって、討論したりとか、面接官の記者が取材される側になって、それを疑似記者会見にしたりとか、あと一人一人の面談をやる。で、もう一回面接を受けて、やっぱり最後でした。

入社したあとに、地方に行くことは多いと思うんですけど、どのように仕事を勉強しましたか？

分かりました。えーと、入社して、私は小人数で仙台総局に行きました。他の記者と同じに、最初は事件、事故担当。県警記者クラブに所属して、事件事故取材の基本をそこで勉強するんですけど、本当に、やり方は県によってちょっと違うんですけど、例えば、仙台だと、20数ヶ所の警察所があるので、担当を半分に分けて、担当している警察に毎晩電話して、なんかありませんかって聞いたりとかして。仙台市内だったら車で行って、顔を覚えてもらったりとか、事件事故の現場にいったり、写真撮ったり、話したり、事件記者の基盤っていうか、若手の仕事を一年間やりました。次の年からは、仙台の市政。行政系。そのまま県警にいた人もいるんですけど、ある程度経験を積んでから移動することが多くて、県庁の記者クラブとか、県警の記者クラブとか、私は仙台市役所の記者クラブに入ったんですけど。行政取材の基本について、勉強しながら取材するっていうのが、長かったんですね。だから、行政の取材をどうやってやるのかとか、いろんなリリースがきてるんですけど、どんなリリースを使えばいいのかとか。色んなものが来るので、全部じゃなくて、どういうのが面白いのかということとか。そういうのを勉強して。あとは、うちの会社は高校野球の主催をしているので、高校野球と春の選抜をやって、高校野球の担当だったので、本当に高校生に話を聞いて、取材して、甲子園にも行って、取材して。それは2年半やって、次は広島総局に移動になったので、そこからは県政と最後市政をやっていました。静岡総局に3年いました。

5年間半地方にいた間に、色々勉強して、どんな仕事なのかということを勉強したとのことですが、当時、仕事の内容を教えてた先輩の中にどういう人がいましたか？

えーと、総局にBBがいるんですけど、その人と、各クラブのキャップがいるので、だいた

い、総局の場合は3年目とか、4年目とか、5年目とか、地方生活している間に、後輩に入っている人に先輩の記者がキャップになったりするので、キャップが教えてる役になってたんですけど。私の場合はあまりこういうのが好きじゃない人で、結構最初から宣言されて「あまり、そういうのを教えるぐらいだったら、自分で取材する」っていう感じだったんですね。あまり教えてくれなかったんですね。

役に立つような助言とか、そういうのは、記者の仕事の目的、やり方とか、必要なスキルを伝える人は…

あまりいなかったんですね。私の時は、キャップの人はそもそも人の面倒を見たくないっていう人だったし。あと、そのBBはあまり覚えてないですけど、1年目はあまり熱心な人ではなかったんですね。いっぱい聞きに行けばよかったんですけど、色々な性格のBBがいて、「自分の取材をしたい」という人もいれば、「記者生活で満喫したい」という人もいるし、あまり、教える人ではなかったと今でも思います。私は、今でも、記者の基礎知識が身についているかどうかということ自体は不安ですね。今は、もっと、1ヶ月ぐらい研修をやってから、配属に入るらしいですけど、私のときは3日、4日間ぐらいでした。本当に名刺の受け渡し方とか。記者として、まだ古い時代、昔はみんな「背中を見て覚えなさい」みたいな世代だったので、本当の、基礎知識みたいなものは、教わるもんじゃないという会社の考え方があったんですね。今の子たちは1ヶ月ぐらいの研修をしてくるので、我々より早くそういうものを得て、取材に入っている感じがするのですが、私は結局、これでいいのかなと思うことがいっぱいありますね。もっともっと上手なやり方があるんじゃないかなとか、思いますね。

今の教育システムは充実していますか？

そうですね、全然違います。考え方はそもそも違う。もっと手厚いっていうか。やっぱり記者ってきついし、やりたいという人たちはどんどん少なくなっていくので、昔ほど、社会的に憧れの職業ではなくなってきたので、会社は逆にすごく手厚くやっている。というか、一ヶ月の研修期間を終えて、さらに大きい総局、東京とか、仙台とか、神戸とか、新潟とか、大きい総局に一年間を経て、教育して、さらにもう一年もう少し規模が小さい総局にも行って、半年毎に、ジャーナリスト学校っていうところで、勉強させたりとか、すごくフォローアップしているんですけど、我々の頃、そういうのが全くなかったですね。

自分で先生の役割をやったりとかは…

私は、たまたまかどうかわからないですけど、だいたい一人のクラブだったりとか、高校野

球とかで、キャップになったことが一回もない。だから指導役ってやったことないですね。年次的にもいつからなってもおかしくないですけどね。

習ったり、教えたり、サイクルみたいですわね。

そうですね。サイクルになっていますわね。機会としては、入社が早ければ、2年目とか、3年目からキャップになって、1年目、2年目の人たちのまとめ役にならないといけないし。本社に来てからも、やっぱりキャップもあるし。30後半になると、BBとして、やらないといけないので、そこで教えたりとかもね。でも、全然当たらない人もいますよ、結構。性格を見ているのか、キャリアパス的にはたまたま当たらないですけど、全然やらない人も一定数いますわね。

地方の時期が終わってから何をやってきたんですか？

はい。地方が終わったら、東京本社 of 地域報道部というところに配属になって、そこに1年いました。翌年の9月に、東京総局、日比谷の日本プレスセンターにあるんですけど、あれ…そんなに短かったっけ。2009年の9月から、東京総局というところになって、途中から組織改編で社会部と一つになったんですけど。2011年の7月から今の東京本社の編集センターに入った。だから、東京の方の紙面を作ることです。去年の5月から、だから2015年の5月に今の、名古屋の方の統合編集センターに移りました。

例えば、地域報道部というと、具体的に、仕事の内容についてはどんな取材ですか？

そうですね。地域報道部は、社会部とほぼ一体化しているようなところがあるんですけど、社会部の下に総局があるので、東京だと、東日本の総局を社会部がカバーしている形になっているので、社会部とか、地域報道部とか、抱えている形になっているので、例えば、高校野球の事務局をやって、若手の取りまとめをしたり、宿の手配とか、何人来るのかどうか、各総局の取りまとめをしたりとか。あと、高校野球の、前日社会面に全部を出すので、みんなに話を聞き取って、「これは全国版に行けそうだから、取材してみて」って言って、その記事を整えて、全国版に売り込みして載せたいとか。そういう仕事をしたり、あるいは、今はもうないですけど、地域総合面という面があって、それ向けの取材をしたりとかしていました。

自分のキャリアの最初の方に、特に記憶に残る自分で取材して、初めて自分の署名の載せられた記事の記憶とか、ありますか？

そうですね。地方の時代…地方時代だと、静岡にいた頃に、発達障害の子どもたちについて、

いろいろ詳しい先生がいて、その人の話を聞いたきっかけで、結構そのときすでにメジャーになってたんですけど、どういう風に社会に、当時辛い目を見てた人が多かったんですけど、どういう風に対処すればいいのかみたいな話を連載にしたことがあって、その時は、そういう子どもを持っている親から色んな話を聞いて、それは印象に残ったんですけど。入社して4年目ぐらいかな。

仙台にいた間にどのくらい記事を書く機会がありましたか？

どのくらい…一応、地域版は2ページあるので、正直に埋めなきゃいけないので、書く機会は毎日あるっていうか、毎日本当は出さないといけないですけど、そんなに毎日…ほとんど毎日ありますね。ただ、たまにちょっとサボったりとか、取材に行ってみたら、思ったような取材じゃなかったりとか、出せなかったりとか。あと、自分は持っているクラブで、毎日ニュースが起きるので、それについて出稿したりとか。

仕事を習う時は、地方にいますが、その時期が終わると、希望が訊かれますよね。それについて、やりたかったことと実際にやったこととか、どんな感じでしたか？

本社に行くときですね。どっちかという、あまり体力のあるタイプではないし、じっくり1つのテーマについて取材する方が向いていると思うので、本当は文化部とか、生活部とか、行きたかったんですけど、結構急な転勤だったので、あまり、行ってはいけないかもしれませんが、当時の上司はちょっとパワハラっていう上司で、それは問題になってしまって。春ぐらいからひどくなって、9月に…その人はセクハラしたわけではないんですけど、セクハラの対応が誤ってしまって。被害を受けた女の子がいたんですけど、そのときの対応で、結構厳しい対応だったのに、彼女がすごく…休んでしまったんですね。色んなことがあって。このとき、近くにいた女の子は全員行けない転勤になったんですね。私を含めて。まあ、私はそう思っているんですけど、実際は全然違うかもしれないですけど、割と急な転勤だったという風に覚えていて。だから、多分、行きやすい、配属しやすい部署として、地域報道部に入れてくれたのかなという感じがした。だから、自分としては、そうですね…もうちょっと先だと思ったのと、あと、全然自分の希望ではなかったなという感じがしたんですけど、確かに広島から早めに出たかったということだったので、それもありましたね。

タイミングの問題があって、例えば文化暮らし報道部、科学医療部に行きたいと思ったら、基本的に何をすればいいですか？

やっぱり、記者として、地方の総局にいる間に目立つっていうか。例えば、なるべく全国版に出る記事を出したりとか。あとは、上司との関係をうまく保つとか。割と、うちはそっちの

方が大きいかなという気がしています。結局、総局長は、自分の部下を売り込むので、まずそれでちゃんとコミュニケーションをとれて、かつ両方の関係をとって、総局長が正直に各部署にコネクションがあるかどうかというのはすごく大事という気がして、非常に属人的な世界だと思っています。

当時、自分がいる総局の総局長はどれくらいのネットワークを持っているのかとか、そういう意識ってありましたか？

全然なかったですね。

どれくらい一緒に話したり、飲みに行ったりとかしていましたか？

総局長ですか？実はさっき話していた問題があったのは総局長だったんですよ。なので、私は本当になるべく接触しない感じでいました。本当に総局長となるべく触れない感じでした。

例えば、地域報道部にきて、その部署にいた間に、文化暮らし系か生活部系の記事を書こうとしていましたか？

うーん、なんか、そうですね。移動する部署と近い記事を書いていませんでした。結局、自分の部内の…部に沿ったような話を探して、書いておいたらよかったかもしれません。

記者個人の希望と組織の目的がどのようにマッチするのかという課題について関心を持っています。

ああ、私も聞きたいぐらいですね。なんか、うちの会社に関していうと、自分の希望の部署に行っている人は逆に非常に少ないと思います。他紙はちょっと違うかもしれないですけど、うちの会社は、半数以下ぐらいの人たちが自分の希望の場所の近いところから、直接希望の部署に行くのですけれども、半数以上は、一番多い人たちは特に行けなかったもので、そこで折り合いをつけてやる人もいるし、つけられないでやり続けている人もいるという印象ですね。だから、戦略っていうほどはあるかもしれないですけど、ほとんど通用しない世界だと思っています。個人の能力は当然ですけど、ダイナミックな、本当にすごい能力があれば、当然希望する部署に行きやすくなると思うんですけど、まあ、そんなに、なんていうか、普通の人たちは普通的能力を持っていて、目立つほどではない人たちになってしまうと、独自の立場、自分のキャリアをグリップして、自分の行きたいところを持っていくっていうのは、まずできないですね、うちの会社では。フランスの事情がわかりませんが、日本の場合は、担当があって、所属する記者クラブがあって、だいたいやる事が決まっていて、その繰り返しは何年間続くもんですね。そう、うまく言えないですけど、得に新聞記者になりたい

ってということで、みんなそう思って入っていると思うんですけど、入ってくると、日本の場合はフリーからやり始めるのは非常に難しくて、新聞記者になるのは、イコールで新聞社に入社する。しかも正社員として働く。だから、たまにいますけど。うちの会社だけじゃなくて、他の新聞社、通信社、全国を見ても、自分の行きたい方向に行ける方が少ない印象があって。私の同期は名古屋で、途中から大きい全国紙の記者だったんですけど、地方部というか、要するに地方の総局に行く部に入ってしまったらしくて、自分の希望と全然違うんですけど、その自分の会社のそういうところに組み込まれてしまって、それは、明らかに自分の、東京でバリバリで前線でやりたいと思った入ったのに、そこに入っちゃったので、やめて、大きい通信社に転職した。そういう人はたまにいますけど、本当にこの10年で数えるぐらいで。やっぱり、新聞記者になりたいのか、その新聞社の正社員で入社することだから、うちの会社でちょっと違うなと思ってたら、他の会社の中途採用っていう方法しかないですね。でも、受けて、うまくいくと限らないですね。限らないぐらいだったら、うちの会社で折り合いをつけてやって、そこからすごく頑張って、例えば、もう一回総局にやり直す人もいます。総局にいて、そこから頑張って、本社の行きたい部署を狙うっていう風にやっている人もいますね。それはうまくいったり、うまくいかなかったりするんですけど、そういう人もいますし。だから、うちの会社の場合は、そういう人の方が多いっていうか。あまり希望通りにも行かないし、希望通りに行く専門役みたいなことは、まずないような気がしています。うちの今の部署は結構そうなんですけど、実は整理記者という、編集記者っていうのをそもそも入社試験に募集はしていないので、ほとんどみんなまず取材記者として、入るんですけど、本社に来る段階で、いろんな事業で、その担当を分野に入っている部署がなかったりとか、あるいは上司から見て、取材記者としてはちょっと足りなかったとか。すごくまじめだけど、ちょっと足りないとか。編集記者、その人たちは色んなパターンがあって、そこで転職みたいなことになって、花開いて、すごく職人のように編集記者になる人もいますし、2、3年でどうしても出稿部に戻りたいという人もいて、その能力は、結構いっぱいいるんですけど、行ける人もいますし。そこから先の自分との折り合いという感じですね。

本社にあがって、本社で所属される最初の部署によって、その後のことがある程度決まったりとか、そういうのはありますか？

えーと、うちの会社は、その会社ほどひどくはないですけど、一回地方部に行っちゃうと、本当に地方の支局にしか行けなくっちゃうから、実際そうらしくて、その子は転職したんですけど。そうですね。うちの場合は、ある程度方向性が決まっちゃいますね。色んな…5、6年間、若手の記者としてやって、整理部、編集センターに来る人は、そこから、若い子はすごく流動的で本社から全国の出稿部から色んなところに行くんですけど、私たちの年代ぐら

いより、もっと古い世代になると、やっぱり、「あの人は整理系」という見方をされやすくて、そこから、また先輩は7年編集センターをやった後、どうしても出稿部に戻りたいと思って、支局、総局に来て、そこで何年かやって、そこから本社の出稿部に行ったりする人もいますね。あと、地域報道部時代の先輩も、すごくできる記者で、今も特派員なんですけど、最初は編集センターで、編集者としてもとてもできる人だったらいいんですけど、とてもできる記者だから勿体無いということで、地域報道部にいて、今特派員をやっている。そういう人もいますが、まあヒラの人は、やっぱり整理系ってなって、途中出てくる人もいますけど、割と、ずっと編集者として、やっていくという感じのことが多いですね。まあ、でも考えてみると、意外と出てますね。そこから、なんって言えばいい…頑張り次第ですね。やっぱり着いちゃった色を頑張って、自分で変える。どっかに出たり、変えよう、やろうと思えばできます。だけど、地方入れたからと言って、本社の出稿部に戻れるかというと、やっぱりそのまま編集センターに戻ってくる人も結構いるので。だから、そういう人も多いです。あと、私は大阪本社をよく知らないですけど、大阪っていうのは、非常に、社会部がかなり強いところで、要するに大社っていうんですけど、大社系、本籍地が違う。大阪の社会部の方に行っちゃうと、本籍が大阪になってしまって、そこから出るっていうのは非常に難しいという話は聞いたことがあります。裏切り者みたいなことになってしまいます。私の同期が、大社に居たんですけど、大阪が大嫌いな子で、東京出身、っていうか横浜出身なんですけど、結構喧嘩して、なんとか東京に転勤してきた子がいて、要するに「東京に行きたい」という希望する、それを書いてしまうと、「あいつは裏切り者だ」みたいなことになっちゃって。もちろん、自分の目的は政治とか、外報部とかというところだったら、それは東京にしかないの、当分はそんなに強くないと思うんですけど、「じゃしょうがないよね」という感じになれるみたいですけど、例えば、東京の社会部に行きたいとか、そういう感じのことを書いてしまうと、「なに?!」という感じになっちゃって、結構、いました。なかなか、戻ってこれないというか、大阪色、本籍は大阪みたいなことになっちゃう。

記事を書く立場から、紙面の編集をする立場に移動したということ自体は、希望でしたか？

あ、希望ではないですね。希望ではないですけど、あの、当時社会部にいたんですね。社会部から、毎年一人か二人は人事交流でいくんですよ。必ずくるので、当時の部長の説明としては、「2年ぐらい行ってもらってから」ということだったんですね。で、私は、さっき言ったように社会部にいる自信は全然なくて、ほとんど寝ないで仕事をするのは無理だし、何か起きる度に電話をばーととって、取材しに行っ、今まで全然知らなかったことを知っているようにして、ばーとといくという自信はなくてですね。どっちかという、生活系文化系に行きたいと思っていたので、整理に、編集センターに移ったっていうことは、部長が変わ

ったときに、どういう希望を持っているのかという面談で、正直にいうと、「戻っても自信がないので、そういうゆっくり取材できる部署に行きたい」という話をしたんですね。なので、その当時の社会部の偉い人は、本当に戻すつもりだったのか、それとも手放すつもりだったのか、わからないですけど、自ら、戻っても自信がないと言っていたので、社会部に戻ることがないというのは分かっていた。そこから先はうまいこと空きがあるのか、あるいは、まあ他の本社の出稿部はどうかという話があって、迷ったあげく「ちょっと考えさせてほしい」ということにしたので、結局そこにいくことがなかったんですけど、なんか、そういう話があって、断ったこともあって、結局今の部署にいるままですね。ちょっと宙ぶらりんなんですけど、他のプロパーの人とも違うし、完全の人事交流が、明らかに2年後に戻る人と違うし。結局、キャリアとしては宙ぶらりんですね。

例えば、これからのことを考えると、実際に生活部行ったりとか、そういうことを積極的に希望を出していますか？

そうですね。なんか希望が聞かれたら、答えて「そうだ」というふうにいうんですけど、現実的にいうと、非常に厳しい、空きがないっていうのも知っているので、それについては、今現在も悩んでいるっていうか、適正とやりたいことの話になっちゃうんですけど、今の部署は、社会部で全然できない、しんどいだなと思って、やっていた頃に比べると、今の部署は評価してもらっているんですね。自分の性格も向いていて、だから、自分は思い切って、頑張ろうという一つの道としてあるんですけど、一方でやっぱりそろそろ取材の現場に戻りたいという気持ちもあって、自分自信は、結論が出ていないというか、方向性を生み出すことはできない感じです。だから部長も困っているみたいな感じ。

もし、出稿部に戻りたくて、なかなかできないとすれば、違う新聞社に行ってみたいとか、そこまで考えたことがありますか？

うーん。ないですね。あの、全国紙の新聞がいいなと思っているんですけど、そうすると、すごく単純に言って、待遇は比較するとうちと一社ぐらいしか、多分選択肢としてなくて…なんだろう…結構、会社の中の考え方とか、考えると、うちの会社はまだ自由。他の会社に移りたいっていう希望あまりないですね。読売の、あまりにも厳しすぎて。あと、結構言論統制っていうか、「こういう方向性で書いて」と言われるとそう書かないといけならしくて。うちは正直、社説と全然違うことを書きたければ、まあ、怒られるかもしれないけど、書こうと思えば、できます。っていう自由さがまだあって、それを考えると、それを捨ててまで、移りたいという気持ちはないですね。だから、すごい、「収入が何百万減ってもいいから毎日書くぞ」という雰囲気は、多分、そういうことじゃないですね、私の場合は。

自分の仕事の内容とその評価について、新聞記事を書くとき記事によって評価が決まりますが、整理部、編集センター記者になると、どういうふうに評価されていますか？

はい、えーと、いくつかあるんですけど、見出しが上手ってというのが一つです。うまいことをいう。人をぐっと引き付ける見出しを考えられるとか。それはまず一つ。(Elle prend le journal pour me montrer)。こういう記事が多いですけど、どうつけてもいいっていうか、結構それによって、個性が出ますよね。こういう記事はもう描き方は決まっているんですけど、ちょっと珍しい話、いい話とか、その記者の、面担の個性が出ます。それがまず評価の対象になりますね。あと、レイアウト能力ですね。レイアウトは、綺麗にできて、バランスをよく考えて、一つの評価の対象になりますね。スポーツ面とかに多いですけど、ちょっと複雑なレイアウトができたりするのも一つの評価ですね。あとは、なんだろう…臨機応変さ。例えば、降版、締め切りの5分前になって、すごいニュースが飛んでくる。ほとんど時間がないときに、これを外して、それを入れるから、この面全部組み直す。ベテランさんならある程度、対応力がつくんですけど、そういうのをサッとできることも、一つの評価の対象なんです。だいたいそんな感じですか。

評価している人は誰ですか？

評価しているのは、今、自分と次回の仕事は、すべてのデスクが評価の時期になると、点数を誰々に、なんとかさんに何点をつける。それをもとにして、部長が、なんとかさんの評価は例えばA+とかBとか。

公開されていますか？

されていないですね(elle me le dit de façon rapide et avec un petit rire du genre « c'est évidemment »)。なんか、フランスはどうかかわからないですけど、そうなんです。ただ、点数が公表されるわけでもないし、自分の方に来るのはA, B, Cとかだけです。それによって給料は左右されるので。賃金とつながっています。

年功賃金的な部分は？

すごくざっくりいうと、今のはほとんど年功序列で、年でお給料が決まるんですけど。一部。今75%ぐらいは年齢で決まって、25%A, Bとか評価で得た成績ですね。ただ、ご存じかと思うんですけど、給料改革、今カットするので、それを年齢によって、半分に減らして、もう半分は上司の評価で決めちゃおうと。だから非常に恣意的にお給料を減らそうと思えば、減らせるわけですね。

実際に自分の成績をどのように分かりますか？

えーと、時期になると、ネット上で、評価自体を見ることができます。AとかB+とか、Cとかを見ることができて、それで希望する人はフィードバックするって、部長からのフィードバック制度があって、割と聞くことができます。けど、だいたい、なんでこの評価が出てきたのかはみんな客観的にわかっていない。

どれくらいそういう話を自分の友達と、同期とできますか？

本当はそういうことをしたことがないですけど、

(À ce moment de l'entretien, l'enquêtée me raconte une anecdote sur la divulgation dans l'entreprise de la note d'évaluation d'un collègue. Elle me demande explicitement de passer l'entretien en off. Il est arrivé à de rares reprises que les enquêtés aient recours à cette pratique journalistique pour me signifier leur souhait que cette partie de l'entretien ne soit pas rendue publique. Par respect pour la demande de l'enquêtée, ce passage de l'entretien n'est donc pas retranscrit).

でも、普段なら、そんなに、言わないですね。給料にも響くし、まあ、多いのは上司との関係が悪いとかは、結構低くつけられているので、その時に仲がいい同期で、「私なんか、何とか〇〇つけられたよ」みたいに、すごく低い評価が、偉い方が、うちとして話すことになるんですけど、そんなオープンになる話ではないですね。普通じゃないですね。

あなた自身は、評価されるだけでなく、評価する立場になったことがありますか？

えーと、評価するのは次長以上なので、私はそういう意味では評価したことがない。部長に対する評価を部下がつけるんですけど、それはお給料と直結しないので、「あなたは、部下からこういう評価をもらっています」という参考に。そういう納得いかない制度ですね。

最後に聞きたいですが、自分の自由な時間を、どうやって過ごしていますか？今新聞業界でかなり大きな課題ですが。

えーと、やっぱりそこはあまりうまく両立方法が結局見つけられなかった。っていうか、そんなに呼び出しが多い部署ではなかったんですけど、常に呼び出される可能性があるので、

気が休まないっていうか。なんですかね。極端な例でいうと、パーマをかけに行ったら、呼び出されたことがあって、髪の毛ビシビシなままで、仕事に行くことで。なんか、だから、私の場合はあまりうまくその辺の切り替えができる人間ではないですね。だから、普通にお休みの日はだいたいお休みがとれて、普通に休んでいましたけど、どうやって、プライベートと仕事をうまくわけのかって難しい問題です。私の担当は区役所だったので、基本的に何もなければ土日休みだし、夕方の6時とか、7時ぐらいになっちゃうとみんなが帰っちゃうので、そこで、自分の仕事はお終いですね。それで帰るんですね。そういう意味で時間の切り替えはわりとはっきりしていました。だから、その辺で苦しむっていうことはないですね。何を担当しているのかによって全然違いますね。事件事故担当の時は、基本的に休みがなく、午前4時でも、午後2時でも、火事が起きたら現場に行かないといけないので、そういう意味でいうとずっと仕事しているような気分で、気が抜けないっていうか、そういう働き方ですね。

こういう忙しい仕事だっていう意識が、入社する前にありましたか？

そうですね。私の場合は結構先輩たちからリアルな記者の生活って、聞いていたので、入社する前とイメージが違うっていうことがなかったんですね。やっぱりキツイと思った分は、非常にきついし、むしろ想像していた通りですね。その辺のことは、あまりなかったですね。私たちの時期には、そういうWLBとかをあまり聞かない雰囲気でした。聞くと、やる気がないっていうか、仕事よりそっちの方が大事っていう感じなのかな、と思われるのかなって学生が思っちゃってたので、あまり聞く内容ではなかったんですけど。今は違うと聞きました。採用チームにいた知り合いがいて、学生の採用を担当していたんですけど、その話が多かったりとか、あるいは、転勤したくないという子が多かったとか。うちの会社は転勤しないと成り立たない。そういう取材の仕方ですね。だけど、そういう子達はとても増えていて、ちょっと困っちゃうという話を聞きました。本当に学生の質が下がっているみたいですね。私は直接関わったわけではないですけど、そもそも優秀な学生は受けないですね。うちの会社を受験しないので、苦しんでますね。

最後に、ちょっと聞きたい話があるんですけど、入社されてから1、2年後に、会社として全ての記事に署名をつけるということになりましたが、その時期について、何か覚えていますか？

えーと、署名記事って、なんかすごい嬉しいっていうか、署名が当たり前じゃない最初の1年ぐらいは頭、県版面の頭に頑張って、まとめものをしたときとか、結構大きな記事を書いたときに、名前を入れてもらえることになって、やっぱり、私はすごく嬉しいというイメー

ジがあったので、だから、署名が原則で当たり前になって、自分の名前が紙面に載ると、すごく嬉しかったですね。自分の仕事だったという軌跡でもあって、ちゃんと載れるようになったっていうのは、嬉しいと思ったんですね。

当時の先輩達が話してたこととか、反対していた人がいましたか？

なかったですね。そういう意味で反対している人はいなくて、ただ、なんでも書くことに入れちゃうとちょっと、役所でもらったりリリースとか、貢献もない記事とかにただで署名が入ったりするのは、どうなんだろうね。役所からただで頂いて、書き写しただけの記事にどうだろうっていう話は確かにあったんですけど。私の場合はそんなに反対の人がなくて、むしろ、結構野心的な人は、自分の名前を紙面に載せて、東京社会部に行こうと思っていた人は結構いたね。そういうガツガツしているところはわりと関連していました。

実際に影響ありますか？

ありますね。やっぱり地方にいと、基本的に県版に書いていて、なかなか、自分が行きたい部の人の目に止まらないので、やっぱり自分の名前を、記事検索できるようになったので、自分の名前をなるべく残して、こういう仕事を一所懸命やっていますっていうアピールの材料になると、地方の記者は思っていますね。本当かどうかは別な話ですけど。なので、それを考える人は多かった。だから、親心になる上司とかは、卒業までっていうか、支局が長くなってくると、「こういうまとめ記事がある」とか、「こういうのを書いたらどうだ」とか。最後に署名を入れてあげて、売り込む。なんとか中央にいる偉い人に目が止まるように、売り込みをしてくれる上司とかはいます。そういう親心をもっている人はいます。ない人もいますけど。

L'entretien se termine sur une demande de rencontre avec d'autres membres de la rédaction.

Annexe IV : Glossaire

Ce glossaire reprend les mots japonais qui apparaissent dans la thèse en fonction de chapitres :

Introduction

- *Shinbun kisha* / 新聞記者 : reporter de presse quotidienne
- *Jānarisuto* / ジャーナリスト : journaliste. Mot emprunté à la langue anglaise qui identifie une personne dont l'activité est le journalisme
- *Seiki shain* / 正規社員 : employé régulier d'une entreprise
- *Chōki koyō* 長期雇用 : emploi sur la longue durée, parfois remplacé par l'expression *shūshin koyō* / 就寝雇用 (emploi à vie)
- *Nenkō joretsu* / 年功序列 : promotion graduelle à l'ancienneté
- *Kigyōbetsu kumiai* / 企業別組合 : syndicat d'entreprise
- *Kisha kurabu* / 記者クラブ : club de presse
- *Senbaiten* / 専売店 : magasin de distribution de journaux
- *Chirashi* / チラシ : prospectus publicitaires souvent insérés dans les journaux juste avant leur distribution
- *Ikkatsu shinsotsu saiyō* / 一括新卒採用 : embauche groupée de nouveau diplômé de l'université
- *Pāto taimu jobbu* / パートタイムジョブ : emploi à temps partiel
- *Nihonjin ron* / 日本人論 : théorie sur les japonais et la « japonité »
- *Hakasegō shutoku* / 博士号取得 : obtention d'un doctorat
- *Kyōju* / 教授 : professeur d'université
- *Media ron* / メディア論 : théorie des médias
- *Shinbun gaku* / 新聞学 : études de la presse
- *Ukete Kenkyū* / 受けて研究 : études de réception des médias, étude d'audience
- *Okurite Kenkyū* / 送りて研究 : études sur la production des médias
- *Genkō kakari* / 原稿係 : chargé d'articles (*copy-boy*)

- *Henshū ashisutanto* / 編集アシスタント : assistant d'édition
- *Ronsetsu iinshitsu* / 論説委員室 : comité d'édition (lieu de production des éditoriaux)
- *Shakaibu* / 社会部 : service société
- *Kokusai hōdōbu – gaishinbu* / 国際報道部 - 外信部 : service nouvelles internationales
- *Kyokuchōshitsu* / 局長室 : salle de la rédaction en chef
- *Bunkabu* / 文化部 : service culture
- *Nomikai* / 飲み会 : pots entre collègue, fête
- *Furī jānaristo* / フリージャーナリスト : pigistes, reporters indépendants
- *Nihon shinbun kyōkai* / 日本新聞協会 : *Japan Newspaper Publishers and Editors Association* (association des patrons de presse écrite)
- *Nihon Shinbun rōdō kumiai rengō* / 日本新聞労働組合連合 : *Japan Federation of Newspaper Workers' Union* (syndicat des travailleurs de la presse écrite)
- *Henshū bumon* / 編集部門 : section édition des entreprises. Désigne administrativement les rédactions et le département où sont rattachés les reporters.

- *Shokushu* / 職種 : métier
- *Yūka shōken hōkokusho* / 有価証券報告書 : rapport de bilan financier

Chapitre 1

- *Zenkoku-shi* / 全国紙 : quotidien national
- *Chihō-shi* / 地方紙 : quotidien régional
- *Chiiki-shi* / 地域紙 : quotidien local
- *Chōkan* / 朝刊 : édition du matin
- *Yūkan* / 夕刊 : édition du soir
- *Tōkyō-ban* / 東京版 : édition publiée à Tokyo
- *Ōsaka-ban* / 大阪版 : édition publiée à Osaka
- *Chihō-ban* / 地方版 : édition régionale
- *Ken-shi* / 県紙 : quotidien départemental
- *Burokku-shi* / ブロック紙 : quotidien de bloc (couvrant plusieurs départemental)
- *Ikken-issshi* / 一県一紙 : un quotidien pour un département (politique héritée de la 2nd Guerre mondiale)

- *Shinbun-tōgō* / 新聞統合 : fusion de quotidiens couvrant la même zone géographique
- *Shasetsu* / 社説 : éditorial
- *Sengyō shufu* / 専業主婦 : femme au foyer
- *Oyagaisha* / 親会社 : entreprise mère
- *Kogaisha* / 子会社 : entreprise fille
- *Asahi Shuppan* / 朝日出版 : maison d'édition rattachée au quotidien *Asahi Shimbun*
- *Keiretsu* / 系列 : conglomérat d'entreprises reliées entre elles par des participations croisées
- *Kabushiki gaisha* / 株式会社 : entreprise par action
- *Shikaku seido* / 資格制度 : système de certification permettant de devenir actionnaire d'une entreprise de presse
- *Jūgyoin mochikabukai* / 従業員持株会 : association de salariés détenteurs d'action d'une entreprise
- *Shashu* / 社主 : actionnaire/propriétaire principal d'une entreprise (terme principalement utilisé dans la presse).
- *Honsha* / 本社 : siège d'une entreprise
- *Sōkyoku* / 総局 : bureau régional d'un quotidien
- *Shikyoku* / 支局 : bureau local d'un quotidien
- *Tsūshinkyoku* / 通信局 : antenne locale d'un quotidien (terme ancien)
- *Henshūkyoku* / 編集局 : rédaction
- *Shinbunshamae* / 新聞社前 : « devant le journal », terme utilisé dans les gares se trouvant proche du siège d'un grand quotidien (*Asahi, Mainichi, Sankei*).
- *Kokuzeikyoku* / 国税局 : Bureau des taxes
- *Honkan* / 本館 : bâtiment d'origine
- *Shinkan* / 新館 : nouveau bâtiment
- *Kōshien* / 甲子園 : nom couramment utilisé pour désigner le tournoi de baseball des lycéens.
- *Ekiden* / 駅伝 : nom d'un course de relais
- *Keizaibu* / 経済部 : service économie
- *Kagaku iryōbui* / 科学医療部 : service science et santé
- *Supōtsubu - undōbu* / スポーツ部 – 運動部 : service sport

- *Seijibu* / 政治部 : service politique
- *Henshū sentā – seiribu* / 編集センター – 整理部 : secrétariat de rédaction
- *Desuku* / デスク : desk, terme couramment utilisé pour désigner les éditeurs adjoints.
- *Opinion Henshūbu* / オピニオン編集部 : service opinion
- *Koe* / 声 : nom de la chronique des lecteurs
- *Tokubetsu hōdōbu* / 特別報道部 : service investigations spéciales
- *Dejitaru Honbu* / デジタル本部 : département de l'entreprise chargé des innovations digitales.
- *Shūkan Asahi* / 週刊朝日 : nom de l'hebdomadaire édité par l'*Asahi Shimbun*
- *Gijutsu bumon* / 技術部門 : section ingénierie du concours d'entrée
- *Hikki shiken* / 筆記試験 : partie écrite de l'examen du concours d'entrée aux entreprises de presse
- *Kōetsu kisha* / 校閲記者 : reporter correcteur
- *Jinji kōryū* / 人事交流 : échange du personnel entre service
- *Chiteki jukuren* / 知的熟練 : formation des compétences intellectuelles (concept)
- *Mondai he no taiō* / 問題への対応 : faire face à un problème
- *Henka he no taiō* / 変化への対応 : faire face au changement
- *Senpai* / 先輩 : aîné

Chapitre 2

- *Shūshoku katsudō* / 就職活動 : recherche d'emploi
- *Kisha bumon* / 記者部門 : section journalisme du concours d'entrée
- *Bijinesu bumon* / ビジネス部門 : section commerciale du concours d'entrée
- *Keisatsu shuzai* / 警察取材 : couverture des affaires policières
- *Shinjin kisha* / 新人記者 : reporter débutant
- *Ronsetsu shukan* / 論説主幹 : chef du comité éditorial, garant de la ligne éditoriale du journal

- *Honsha ni agaru* / 本社に上がる : arrivée dans un des sièges après une période en région
- *Shukkōbu* / 出向部 : service de la rédaction chargé de la production des articles
- *Chishiki no chikusekiryoku* / 知識の蓄積力 : capacité à emmagasiner des connaissances
- *Jōhō shūshū* / 情報収拾 : capacité à récupérer des informations
- *Hyōgen* / 表現 : qualité de l'expression
- *Handan* / 判断 : jugement et prise de décision
- *Bunsekiteki shukō* / 分析的趣向 : capacité d'analyse
- *Kikaku kōsei* / 企画構成 : capacité de planification
- *Rinriteki shukō to rinriteki kōdō* / 倫理的趣向と倫理的行動 : réflexion et comportement en matière de déontologie
- *Kiki kanri* / 危機管理 : gestion des risques
- *Sesshoku kōshō* / 接触交渉 : capacité relationnelle et négociation
- *Shinwa, soshiki he no kōken* – 親和、組織への貢献 : capacité à contribuer au bon fonctionnement de l'organisation
- *Jinjibu* / 人事部 : département des ressources humaines
- *Shusshin* / 出身 : origine (pays, région ou département d'une entreprise)
- *Erai hio* / 偉い人 : personne proche du pouvoir
- *Henshūin* / 編集員 : reporter vétéran disposant d'un domaine de spécialité
- *Ban kisha* / 番記者 : littéralement traduisible par *reporter de garde*. Désigne les reporters chargés de couvrir une personne en permanence
- *Yūgun* / 遊軍 : littéralement « armée de réserve ». Désigne les reporters qui ne sont pas rattachés à un *club de presse* ou à une équipe particulière.
- *Fuchō* / 府庁 : préfecture d'Osaka
- *Seikatsubu* / 生活部 : service vie quotidienne
- *Jōshi* / 上司 : supérieur hiérarchique
- *Buchō* / 部長 : chef de service/ éditeur
- *Kyokuchō* / 局長 : directeur de rédaction

- *Jichō – fukubuchō* / 次長 / 副部長 : éditeur adjoint, chef de service adjoint (nom officiel du poste de *desk*)
- *Tōban desuku* / 当番デスク : *desk* responsable par rotation des articles et des contenus produit par un service
- *Shikisha* / 指揮者 : chef d'orchestre
- *Henshūken* / 編集権 : droit d'édition
- *Henshūken seimei* / 編集権声明 : déclaration instaurant le droit d'édition par la NSK le 16 mars 1948
- *Chiikihōdōbuchō* / 地域報道部長 : chef du service *informations régionales*
- *Desuku kengen* / デスク権限 : attribution de *desk*, permet à un reporter promu *desk* de faire les modifications qu'il souhaite sur un article.
- *Kyappu* / キャップ : de l'anglais *captaine*, désigne le chef d'une équipe de reporters.
- *Keishichō* / 警視庁 : Département de la Police Métropolitaine de Tokyo
- *Buchōdairi* / 部長代理 : suppléant du chef de service (aide à la gestion des tâches administratives d'un service)
- *Jinjiken* / 人事権 : pouvoir de nomination
- *Kanrishoku* / 管理職 : poste d'encadrement, manager
- *Shusse* / 出世 : monter en grande, faire une bonne carrière, monter dans les hautes sphères.
- *Ronsetsuiin* / 論説委員 : reporter chargé d'écrire l'éditorial
- *Senmon kisha* / 専門記者 : reporter spécialisé
- *Teinen seido* / 定年制度 : système de départ à la retraite
- *Saikoyō* / 再雇用 : réembauche après une première sortie officielle de l'entreprise
- *Biggu Burazā* / ビッグ・ブラザー : reporter vétéran chargé de participer à la formation des plus jeunes
- *Tomari kinmu* / 泊まり勤務 : obligation de passer la nuit à l'entreprise afin de veiller aux nouvelles qui pourraient survenir
- *Sōkyokuchō* / 総局長 : chef d'un bureau régional
- *Teinen taishoku* / 定年退職 : départ à la retraite

Chapitre 3

- *Kisha kurabu seido* / 記者クラブ制度 : désigne dans son ensemble le recours aux *clubs de presse* comme moyen d'accès aux sources officielles

- *Nihon Shinbun Kai* / 日本新聞会 : association de la presse japonaise, ancêtre de la NSK pendant la 2nd Guerre mondiale.
- *Kisha shikaku* / 記者資格 : système d'enregistrement des reporters en place pendant la guerre
- *Kyōdō Shinbun kisha Kurabu* / 共同新聞記者倶楽部 : nom du premier club de presse chargé de couvrir la Diète impériale
- *Hōdō kyōtei* / 報道協定 : accord entre les reporters et une source sur la non-divulgateion d'une information jusqu'à une certaine date
- *Shinboku dantai* / 親睦団体 : regroupement amical (association dans le but d'établir de bonnes relations entre plusieurs institutions)
- *Kisha shitsu* / 記者室 : salle de presse, lieu physique où se trouve les clubs de presse
- *Konshinkai* / 懇親会 : réception
- *Kōhōbu* / 広報部 : services relations publiques
- *Jōchūsha* / 常駐社 : entreprise de presse disposant de reporters un permanence dans un club de presse
- *Shōchō* / 省庁 : administrations diverses
- *Shihō Kububu* / 司法クラブ : club de presse de la cours de justice
- *Kanjisha* / 幹事社 : entreprise de presse chargée de faire la liaison entre une institution source et les autres médias
- *Tōbansei* / 当番制 : système de rotation des responsabilités
- *Shisei Kurabu* / 市政クラブ : club qui couvre la mairie et les affaires municipales
- *Kensei kurabu* / 県政クラブ : club qui couvre la préfecture et les affaires départementales
- *Kenkei Kurabu* / 県警クラブ : club qui couvre la police départementale
- *Monbukagakushō kishakai* / 文部科学省クラブ : club qui couvre le ministère de l'Éducation
- *Ikka tantō* / 一課担当 : reporter en charge de la couverture de la section numéro 1 de la préfecture de police (meurtres et disparitions)
- *Nika tantō* / 二課担当 : reporter en charge de la couverture de la section numéro 2 de la préfecture de police (pègre et affaires mafieuses)
- *Sabu Kyappu* / サブキャップ : assistant du capitaine dirigeant une équipe de reporters. Dans les clubs de

taille importante, c'est lui qui rédige les articles

- *Tokudane* / 特ダネ : scoop
- *Tokuochi* / 特オチ : expression employé pour parler d'un journal qui est le seul à ne pas avoir publié une information
- *Nihon zasshi kyōkai* / 日本雑誌協会 : *Japan Magazine Publishers Association*
- *Keisatsuchō* / 警察庁 : agence nationale de police, institution chargée de la formation et du contrôle de l'ensemble du corps policier au Japon
- *Kubi* / 餓 : expression qui signifie perdre son emploi ou son poste
- *Kunaichō* / 宮内庁 : Agence impériale. Organisation chargée des affaires liées à l'Empereur et à sa famille
- *Kensatuchō* / 検察庁 : procureur de la Cour
- *Kōhō media sentā* / 広報メディアセンター : centre de communication pour les médias (relations publiques de la ville de Kamakura).
- *Datsu kisha kurabu* / 脱・記者クラブ : slogan prônant la sortie et le renoncement aux clubs de presse
- *Hyōgen sentā* / 表現センター : Centre d'expression (relations publiques de la préfecture de Nagano)
- *Hōdō sentā* / 報道センター : centre d'information : Centre d'expression (relations publiques de la préfecture de Nagano)
- *Kantei Kurabu – Naikaku kishakai* / 官邸クラブ – 内閣記者会 : nom du club de presse chargé de couvrir la résidence du Premier ministre
- *Tokuji shuzai* / 独自取材 : investigations originales d'une entreprise (signifie aussi une enquête sans passage par un club de presse)
- *Happyō jānarizumu* / 発表ジャーナリズム : journalisme d'annonce (en référence aux informations publiées sur l'initiative des sources plus que des reporters)
- *Kameisha* / 加盟社 : entreprises affiliées participant au financement de l'agence de presse nationale *Kyōdō*
- *Keiyakusha* / 契約者 : entreprises sous contrat qui n'utilisent que de manière limitée les services de l'agence de presse *Kyōdō*

Chapitre 4

- *Shakaibu kisha* / 社会部記者 : reporter fait-diversier (littéralement, reporter qui travaille pour le service société d'un journal)
- *Jiken* / 事件 : affaires criminelles, meurtres, accidents. Typiquement

couverts par les reporters faits-diversiers

concurrence sur la couverture d'une affaire ou d'un événement

- *Shakai mondai* / 社会問題 : problème de société
- *Shiminteki* / 市民的 : qui se situe du côté de la population par rapport au pouvoir
- *Shakaibuchō* / 社会部長 : chef du service société
- *Tochō* / 都庁 : siège du gouvernement métropolitain de Tokyo
- *Kyōiku-han* / 教育班 : équipe de reporters chargés de couvrir les questions d'éducation
- *Satsu mawari* / サツ回り : pratique qui consiste à faire la tournée des commissariats de police, chercher des affaires à couvrir
- *Shinbun shukusatsuban* / 新聞縮刷版 : version compilée et reliée des pages des journaux publiées par un journal. Chaque volume correspond.
- *Asagake* / 朝駆け : pratique qui consiste à attendre une source à la sortie de son domicile pour lui poser des question
- *Yomawari* / 夜回り : pratique qui consiste à rendre visite à une source à son domicile la nuit
- *Nukareru* / 抜かれる : expression familière qui signifie être dépassé par la

- *Gyōkai kenkyū setsumeikai* / 業界説明会 : réunion explicative à destination des étudiants intéressés pour faire une carrière dans un monde professionnel
- *Memo awase* / メモ合わせ : pratique de rédaction d'articles qui consiste à écrire à partir de petits textes courts et de bribes d'informations récupérées par des reporters sur le terrain (*memo* – メモ) et mise en commun sur un fichier accessible à tous
- *Shakaimen* / 社会面 : pages société d'un journal
- *Hōdōbu* / 報道部 : nom donné au service société dans certains quotidiens régionaux
- *Ōsaka fukei kurabu* / 大阪府警クラブ : club chargé de couvrir la préfecture de police d'Osaka
- *Kawaraban* / 瓦版 : feuillets populaires distribués à la sauvette à partir du XVIIème siècle
- *Yomiuri* / 読賣 : autre nom des *kawaraban*

Chapitre 5 :

- *Shūshoku chōsa burando* / 就職調査ブランド : enquête d'opinion sur l'image

des grandes entreprises auprès des étudiants

port. Dans le monde journalistique, fait référence aux voyages entre collègues

- *Yoteikō* / 予定稿 : article préparé à l'avance en prévision d'un événement
- *Shimekiri* / 締め切り : *dead-line*
- *Seirikisha* / 整理記者 : secrétaire de rédaction
- *Guntai no shikimeirei* / 軍隊の指揮命令 : commandement militaire
- *Genchi honbuchō* / 現地本部長 : responsable sur le terrain
- *Shirei* / 司令 : commandant
- *Heitai* / 兵隊 : littéralement *soldat*, désigne les reporters en bas de la hiérarchie
- *Ichigōki* / 一号機 : littéralement *première vague*, désigne les premiers reporters dépêchés sur le lieu d'un événement
- *Nigōki* / 二号機 : littéralement *deuxième vague*
- *Zensen kichi* / 前線基地 : désigne le lieu où s'installent et où opèrent des reporters chargés de couvrir en urgence un événement ou une catastrophe
- *Zengen* / 全舷 : expression qui désigne à l'origine les marins en repos dans un
- *Kidō tokuhain* / 起動特派員 : à l'*Asahi Shimbun*, désigne les reporters habituellement basés à Tokyo mais pouvant être envoyés à tout moment pour couvrir l'étranger
- *Hiru mawari* / 昼周り : expression qui désigne les visites aux domiciles des sources en journée (le week-end principalement)
- *Sābisu zangyō* / サービス残業 : heures supplémentaires non-payées par l'entreprise
- *Tanshin funin* / 単身赴任 : envoi d'un salarié à un poste qui l'éloigne de sa famille
- *Karōshi* / 過労死 : mot "par surtravail"
- *Karōjisatsu* / 過労自殺 : suicide lié au surmenage au travail
- *Jōhō tsūshin gyō* / 情報通信業 : industrie de l'information et de la communication
- *Kōkoku – shuppan – masukomi kanren* / 広告・出版・マスコミ関連 : désigne les choses en rapport avec la publicité, l'édition et les médias de masse
- *Senmon gyōmu* / 専門業務 : travail spécialisé

- *Sairyōrōdōseido* / 裁量労働制度 : système de flexibilité des horaires de travail
- *Tenkin* / 転勤 : mobilité interne au sein de l'entreprise
- *Tanshinfunin* / 単身赴任 : célibat géographique
- *Ken-ban* / 県版 : édition départementale d'un journal
- *Gera* / ゲラ : épreuves d'articles
- *Nikutai rōdō* / 肉体労働 : travail physique et éprouvant
- *Kiben no etosu* / 勤勉のエトス : l'éthos de l'effort (concept)
- *Intānushippu* / インターンシップ : stage en entreprise (de l'anglais *internship*)
- *Ippanshoku* / 一般職 : carrière sans possibilité d'ascension dans l'organisation et une promesse de départ implicite pour les femmes ayant leur première enfant
- *Josei kisha* / 女性記者 : femme reporter
- *Koshinbun* / 小新聞 : journaux commerciaux et populaires de l'ère Meiji (1868-1912)
- *Ōshinbun* / 大新聞 : journaux politiques de l'ère Meiji (1868-1912)
- *Fujimen – seikatsumen – kateimen* / 婦人面・生活面・家庭面 : pages vie quotidienne consacrées au foyer
- *Shōhin* / 商品 : signifie littéralement *produit commercial*. Mot utilisé par certains reporters pour parler des articles
- *Kisha teate* / 記者手当 : indemnités financières destinées aux journalistes

Chapitre 6

- *Sōgōmen* / 総合面 : premières pages d'un journal. Comprend la Une et jusqu'à la page cinq en fonction des éditions. On y retrouve les informations les plus importantes
- *Sōgōshoku* / 総合職 : correspond aux carrières sur le long terme, avec une promotion graduelle et des formations tout au long de la carrière

- *Fuzoku ikedashō jiken* / 付属池田小事件 : tuerie ayant eu lieu dans une école primaire de la région d'Osaka en 2001
- *Batsuichi* / バツイチ : expression familière désignant les personnes ayant fait l'expérience d'un divorce

Chapitre 7

- *Shomei kiji* / 署名記事 : article signé

- *Gensoku* / 原則 : application systématique, de principe
- *Matsumoto Sarin Jiken* / 松本サリン事件 : affaire en lien avec la secte Aum ayant eu lieu en 1994
- *Beta kiji* / ベタ記事 : brève
- *Seikashugi* / 成果主義 : littéralement *culte du résultat*. Nom donné aux réformes managériales de la fin des années 1990 donnant une place plus importante aux évaluations individuelles et aux résultats à court terme des salariés.
- *Keiyaku-kisha* / 契約記者 : reporter sous contrat travaillant en exclusivité avec un média mais sans être salarié régulier
- *Senmon – gijutsu shokugyō* / 専門・技術職業 : professions techniques et spécialisées
- *Enzai* / 冤罪 : fausse accusation
- *Tenshokugumi* / 転職組 : expression familière désignant les personnes ayant commencé une carrière dans une autre entreprise que celle dans laquelle elles se trouvent actuellement
- *Haenuki* / 生え抜き : personne ayant fait toute sa carrière dans la même entreprise
- *Taishokukin seido* / 退職金制度 : système de prime de départ à l'âge de la retraite
- *Shakaiji saiyō* / 社会人採用 : embauche de salariés expérimentés

Chapitre 8

- *Tenshoku* / 転職 : changement d'emploi, changement d'entreprise, changement de profession
- *Shokugyō* / 職業 : profession
- *Seikikoyō* / 正規雇用 : emploi régulier
- *Chūto saiyō* / 中途採用 : embauche à mi carrière (en opposition aux embauches de diplômés de l'université)
- *Shinki saiyō* / 新規採用 : embauche de diplômés de l'université
- *Kisha keiken* / 記者経験 : expériences préalables dans la journalisme
- *Kisha shoku* / 記者職 : métiers du journalisme
- *Sosenryoku* / 即戦力 : capacité à être opérationnel tout de suite, expression utilisée dans le cas de nouveaux employés aptes à travailler directement sans formation préalable

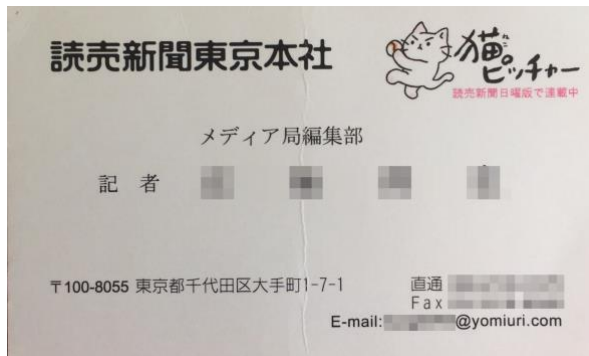
Entretien en annexe :

- *Daiichi shakaimen* / 第一社会面 : première page des pages société

- *Atama* / 頭 : article principal en tête de Une
- *Kabā* / カバー : chapeau (position d'article)
- *Nanmen* / 軟面 : *pages soft*, correspond aux pages *société* à la fin des journal
- *Kōmen* / 硬面 : *pages hard*, correspond aux premières pages du journal, y compris la Une
- *Tanmen* / 担面 : « chargé de page », correspond au poste de secrétaire de rédaction
- *Hira* / ヒラ : expression qui désigne les employés en bas de la hiérarchie
- *Shinbun kenkyujo* / 新聞研究所 : ancien nom du département de recherche sur la presse de l'université Keiō
- *Uragirimo* / 裏切り者 : traître
- *Kōhan* / 降版 : version définitive d'un article

Annexe V : Cartes de visite

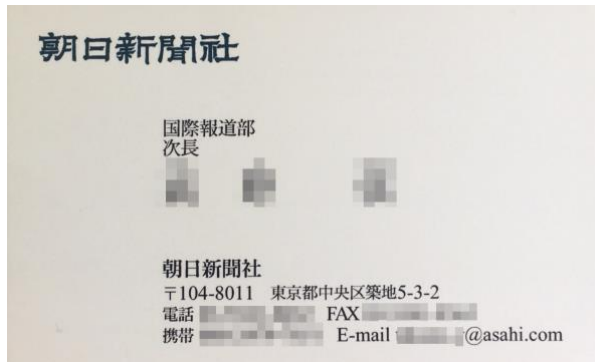
Reporter Yomiuri Shimbun



Desk Mainichi Shimbun



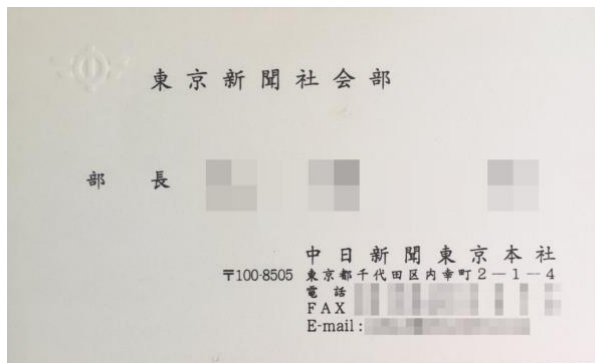
Desk Asahi Shimbun



(version anglaise)



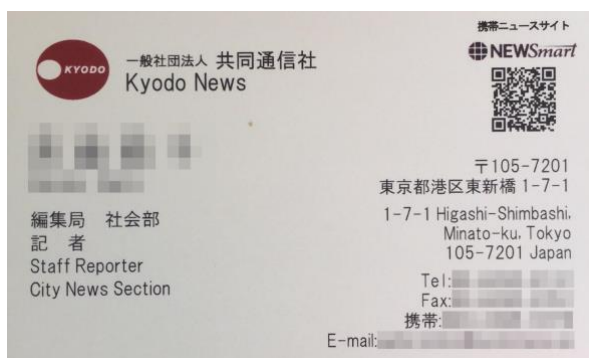
Chef de service Tokyo Shimbun



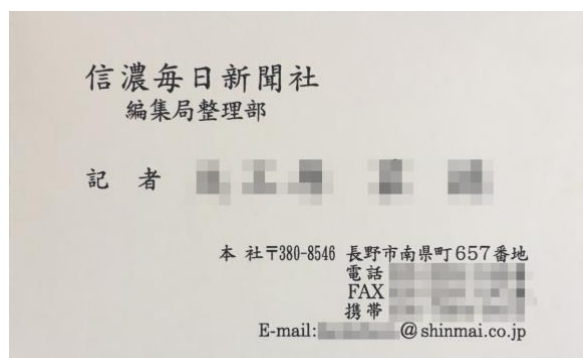
(version anglaise)



Reporter Agence Kyōdō Tsūshin



Secrétaire de rédaction. Shinanomainichi Shimbun



Index

Index des encadrés

Encadré 1 : Photos de groupe.....	103
Encadré 2 : Un pot de départ sans départ ?.....	152
Encadré 3 : Description de la salle de presse de la préfecture de police de Morioka	166
Encadré 4 : Un bonjour sur le pas de la porte	184
Encadré 5 : Emploi du temps d'un fait-diversier apprenant le travail en région.....	212
Encadré 6 : Rattraper un scoop raté	219
Encadré 7 : Réunion d'informations à destination des étudiants intéressés par une carrière dans la presse.	277
Encadré 8 : Difficile de repérer qui a fait quoi	357

Index des figures

Figure 1 : Structure des revenus des entreprises de presse entre 1990 et 2016	18
Figure 2 : Temps de lecture quotidien par génération entre 2000 et 2015.....	20
Figure 3 : Évolution des effectifs dans la presse japonaise 1985-2015	60
Figure 4 : Proportion des effectifs des pôles éditions sur l'ensemble des salariés de la presse entre 1985 et 2015	61
Figure 5 : Effectifs des départements édition des cinq quotidiens nationaux.....	62
Figure 6 : Structure organisationnelle des réseaux d'information dans les médias nationaux.....	72
Figure 7 : Nouvelles embauches entre 2010 et 2015.....	91
Figure 8 : Moyenne d'années d'ancienneté des reporters par taille des entreprises en 2016	133
Figure 9 : Salaire mensuel moyen en yen par tranche d'âge en 2015 pour la catégorie reporter-rédacteur (kisha).....	153
Figure 10 : Évolution des dépôts de candidature au concours d'entrée de l'entreprise (nyūsha shiken) dans un grand quotidien national entre 1990 et 2014	244
Figure 11 : Heures supplémentaires déclarées par mois pour la catégorie	257
Figure 12 : Les femmes reporter dans la section éditoriale.....	297
Figure 13 : Embauches des femmes dans la PQN entre 1986 et 2016	299
Figure 14 : Enquêtes sur les pages les plus lues par les lecteurs de la presse en 2017 ...	304
Figure 15 : La répartition homme/femme dans la rédaction du siège tokyoïte	311
Figure 16 : Les femmes dans les principaux postes à responsabilité des entreprises de presse	314
Figure 17 : Moyenne des salaires pour le métier de reporter entre 1995 et 2014	315
Figure 18 : Longueur moyenne des carrières de reporters entre 1995 et 2014	315
Figure 19 : Évolution de la part d'articles signés dans le Mainichi Shimbun	342
Figure 20 : Évolution de la part d'articles signés dans l'Asahi Shimbun	342
Figure 21 : Évolution de la circulation totale de la presse écrite japonaise en 1965 et 2016	346
Figure 22 : La mobilité externe des journalistes dans la presse japonaise en 1973	387
Figure 23 : Activités occupées avant le premier changement d'employeur.....	387
Figure 24 : Embauches annuelles des diplômés de l'université dans la section édition du Yomiuri Shimbun entre 1985 et 2015	424

Figure 25 : Embauches annuelles des diplômés de l'université à la section édition du Nihon Keizai Shimbun entre 1985 et 2015.....	427

Index des photographies

Photographie 1 : Badge d'identification des employés de l'entreprise.....	41
Photographie 2 : Siège de l'Asahi Shimbun à Tokyo	74
Photographie 3 : Bureau général de l'Asahi Shimbun à Morioka	83
Photographie 4 : Photo de la salle de presse du club chargé de couvrir la mairie de Kobe	167
Photographie 5 : Bureau local et logement de fonction d'un reporter en région.....	266

Index des tableaux

Tableau 1 : Structure capitalistique de l'Asahi Shimbun en 2016.....	69
Tableau 2 : Les critères d'évaluation formels des reporters	107
Tableau 3 : Services ayant reçu le prix de l'Association des éditeurs de presse japonais entre 1997 et 2017	227
Tableau 4 : Classement des entreprises de presse dans le top 100 des entreprises les plus plébiscitées par les étudiants en recherche d'emploi entre 2002 et 2017	241
Tableau 5 : Dispositifs de repos et d'articulation vie professionnelle/vie privée dans les quotidiens les plus importants.....	285
Tableau 1 : Répartition des femmes en fonction de la taille.....	298
Tableau 7 : Typologie des mobilités externes	407

Table des matières

Sommaire.....	3
Remerciements.....	6
Notes préliminaires.....	8
Introduction générale.....	11
A. Modèle d'entreprise et journalisme au Japon.....	12
1) Une logique organisationnelle structurante.....	14
2) Le lent déclin de la presse papier.....	17
3) Les évolutions du marché du travail japonais depuis les années 1990.....	21
B. Problématique générale et ancrage théorique de la thèse.....	24
1) Professionnels et organisations.....	26
2) La dépossession industrielle du journalisme.....	27
3) À la recherche de l'autonomie.....	28
4) Le concept de carrière.....	30
5) Réflexion sur la dimension comparative de la thèse.....	31
C. Méthodologie.....	33
1) Sciences sociales et journalisme au Japon.....	34
2) Monographie et enquête par observation.....	39
3) L'enquête par entretiens.....	45
4) Les matériaux quantitatifs.....	49
D. Organisation de la réflexion.....	52
Chapitre 1 : Cartographie de la presse écrite au Japon.....	56
Introduction.....	56
I. Typologie et effectifs des rédactions.....	56
A. La presse nationale.....	57
B. La presse régionale.....	58
C. Les journaux du point de vue de leurs rédactions.....	59

II. Ethnographie d'un quotidien national	64
A. L'Asahi Shimbun dans la presse écrite japonaise.	65
B. Le groupe Asahi et son système capitaliste.....	67
C. Structure capitaliste du quotidien	68
D. Une grande entreprise comme les autres	71
E. Description des lieux	73
1) La rédaction centrale de Tokyo	73
2) Une mini-rédaction en région : le bureau général de Morioka.....	81
Conclusion du chapitre	85
Chapitre 2 : Faire carrière dans l'entreprise, description d'un marché interne	87
Introduction	87
I. Comment devient-on reporter ?.....	87
A. Les jeunes diplômés de l'université, profil type des employés dans la presse nationale.	89
1) Embauches à l'Asahi Shimbun.....	90
2) Analyse des profils	92
B. La formation sur le tas dans le modèle d'emploi japonais	94
C. L'arrivée en région	97
D. Apprendre auprès des aînés	99
II. La rotation du personnel.....	102
A. « Monter au siège », première sélection interne.....	104
B. Les évaluations	107
C. La hiérarchie des services.....	110
D. Une carrière au sein d'un service	113
III. Le poste clé de <i>desk</i> dans la rédaction.....	117
A. Le desk dans la division du travail éditorial.....	117
1) Problème de terminologie	118

2) Le « droit d'édition » du desk (henshūken).....	122
3) Le poids de la dimension administrative du travail.....	125
B. De la position de reporter à celle de manager	127
1) Le caractère sélectif du poste	127
2) Le travail d'évaluateur.....	129
3) Une position ambiguë du point de vue des relations professionnelles	131
IV. La diversification des parcours en deuxième partie de carrière	132
A. Continuer à écrire le plus longtemps possible, un objectif en soi	134
1) Les éditorialistes.....	135
2) Les rédacteurs seniors	138
B. Les managers des rédactions	142
1) Typologie des positions d'encadrement	142
2) Devenir manager sur le tas	143
3) Influences sur la carrière des autres reporters	145
C. Quelques observations sur les fins de carrière	148
1) Les allers-retours en région	148
2) Des carrières qui continuent après la retraite	151
Conclusion du chapitre.....	155

Chapitre 3 : Les *clubs de presse*, monopole et distribution organisationnelle des sources..... 157

Introduction	157
I. Un système de clôture du marché du travail	158
A. Rhétorique de l'ouverture et tendance monopolistique : le paradoxe journalistique	158
1) Le cas du journalisme, où comment certains pays ont trouvé une forme d'équilibre entre ouverture et fermeture	159
2) Contrôle de l'accès à la profession et tentative de fermeture au Japon.....	161
3) Définition formelle et origine.....	163

4) Fonctions manifestes	164
B. Description physique	166
1) Typologie des clubs.....	168
2) La division du travail des reporters dans un club	170
3) Au quotidien.....	172
4) Les relations entre reporters : collègues et rivaux.....	173
C. Fonction latente des clubs : la distribution organisationnelle des sources	175
1) Qui peut y avoir accès ?	175
2) Les conséquences du monopole sur l'accès à la matière première	177
II. Les <i>clubs</i> dans la carrière d'un reporter	178
A. Le reporter salarié, représentant de son entreprise	178
1) Affectations et rotations	178
2) Un lieu où on apprend le métier	179
3) Les clubs en tant que réseau de source « clé en main »	181
B. Club et légitimité de carrière	183
1) Une carrière sans passage en club ?	186
2) Quand l'accès aux sources se referme.....	188
III. Critiques et transformation de l'environnement, quand le système s'effrite	190
A. La capacité des clubs à limiter la concurrence	190
B. Le poids des critiques	192
C. Les tentatives d'ouverture	195
1) Initiatives locales.....	195
2) Initiatives internationales	196
3) À l'échelle nationale.....	196
D. Le poids des clubs du point de vue des organisations	198
1) Les besoins humains que nécessitent les clubs	198
2) Le Mainichi Shimbun et son affiliation à l'agence de presse Kyōdō.....	199

Conclusion du chapitre	201
Chapitre 4 : Les fait-diversiers et leur culture professionnelle, cœur du journalisme de presse japonais.....	203
Introduction	203
I. Description d'un service <i>société</i> dans la presse nationale.....	204
A. La force d'intervention de l'entreprise	204
1) Terminologie	204
2) Un segment spécifique mais sans véritable spécialité.....	204
B. Une présence dans chaque rédaction.....	206
1) Organisation du travail	206
2) Description d'un espace de travail	207
II. La culture professionnelle des journalistes fait-diversiers	210
A. Le satsu mawari, ou la « tournée des commissariats ».....	211
1) La justesse de l'information	213
2) Trouver l'information.....	214
3) Gagner la course : dépasser ou être dépassé.....	217
B. Les pratiques des fait-diversiers dans la suite des carrières	221
1) Les visites au domicile de sources	221
2) La logique collective du travail	222
III. Comment déterminer le prestige d'un segment professionnel ?	224
A. La place des articles dans le journal.....	224
B. Prix et reconnaissance professionnelle	226
C. L'influence d'une partie de carrière en tant que fait-diversier	229
1) Hiérarchie interne au segment	229
2) Une voie vers le pouvoir	231
D. Quelques réflexions sur les origines de cette légitimité	232
Conclusion du chapitre	234

Conclusion intermédiaire partie 1.....	236
Chapitre 5 : L'engagement total au travail et la crise de la vocation	239
Introduction	239
I. Identifier le déclin d'intérêt pour la presse.....	240
A. Les classements des entreprises plébiscitées par les étudiants	240
B. Les effets du déclin sur les candidatures d'étudiants	243
C. Les liens entre vocation et engagement au travail.....	245
II. Quand le travail s'insère dans la vie privée : le coût de la vocation	246
A. Spécificités du travail journalistique	246
1) Un dîner mouvementé	247
2) Domestiquer l'imprévu.....	249
3) Engagement total et prestige professionnel.....	250
4) Le jargon militaire	253
5) Du point de vue des familles	254
6) La question du temps de travail.....	257
B. Le statut de salarié et ses conséquences	261
1) La mobilité géographique et les déménagements.....	262
2) Les antennes locales en région : quand cohabitent travail et vie privée.....	265
3) Quand les familles participent au travail	268
4) L'individualisation des bureaux locaux	269
III. La critique du surinvestissement au travail	275
A. Remise en cause d'une culture professionnelle.....	275
B. Le rejet du surinvestissement affectif.....	282
C. Les réactions des entreprises de presse	284
1) Un contexte de forte compétition des entreprises sur le marché du travail.....	284
2) Les pages de recrutement des quotidiens japonais	287
3) Les stages en entreprise	288

Conclusion du chapitre	290
Chapitre 6 : La féminisation des rédactions, développement et limites	292
Introduction	292
I. Sociographie des femmes dans la presse écrite	293
A. La situation des femmes au travail au Japon	293
B. Les données statistiques sur les femmes dans la presse écrite	296
C. Les origines éditoriales de la féminisation des rédactions	302
D. Une logique éditoriale qui perdure aujourd'hui	304
II. Identifier le plafond de verre	308
A. Identifier la segmentation horizontale	311
B. Identifier la segmentation verticale	313
C. Culture et norme organisationnelle	317
III. Regards sur des expériences de carrière	320
A. Réussir en faisant comme les hommes	320
B. Privilégier sa famille	324
C. Mettre en avant ses spécificités	328
D. La diversité des stratégies de soutien aux carrières.....	329
1. Le soutien familial.....	329
2. Les mariages intra-professionnels	331
Conclusion du chapitre	335
Chapitre 7 : De l'anonymat à la signature, les conséquences de la visibilité des reporters.....	337
Introduction	337
I. La signature comme réponse à une double difficulté.....	338
A. De la presse régionale à la presse nationale	340
B. Une crise de légitimité.....	343
C. La signature comme réponse aux inquiétudes sur l'avenir de la presse.....	346
D. Des revendications internes grandissantes	349

II.	Les frictions entre deux logiques.....	352
A.	La signature dans le travail au quotidien.....	352
B.	L'anonymat de solidarité et les frictions avec la dimension collective du travail et le journalisme fait-diversier	356
C.	L'anonymat de protection : les limites de la signature dans les situations de travail dans les clubs de presse.	359
D.	L'anonymat dans le cadre de carrière interne	361
III.	Ce que la signature fait aux carrières	364
A.	Signature et carrière interne	364
B.	De la promotion à l'ancienneté à la promotion aux compétences.....	367
C.	Visibilité occupationnelle et mobilité externe.....	369
	Cas n°1 / La signature dans le cadre d'un projet de mobilité.....	372
	Cas n°2 : une ambition de carrière internationale	373
	Cas n°3 : La signature comme moyen de survie	375
	Conclusion du chapitre	378
	Chapitre 8 : Les mobilités externes, vers une nouvelle logique ?	380
	Introduction	380
I.	Les formes de la mobilité externe dans la <i>logique organisationnelle</i>	380
A.	La mobilité externe dans le journalisme.....	382
1)	La mobilité des professions spécialisées au Japon.....	383
2)	Une pratique ancienne dans la presse.....	386
B.	La diversité des mobilités.....	389
1)	Hiérarchie des entreprises	390
2)	Les motivations de mobilité	392
3)	Élargir ses opportunités de carrière	393
4)	Les transfuges venant d'autre monde professionnel	396
II.	Passer d'une entreprise à une autre	398
A.	Le rituel du concours d'entrée.....	399

B.	La place du réseau professionnel lors des démarches de recherche	400
1)	Les chasseurs de têtes	400
2)	Le rôle socialisateur des clubs	402
C.	Différences de cheminement de carrière	404
D.	Deux grands types de mobilités.....	407
III.	Difficultés institutionnelles et obstacles à la mobilité.....	409
A.	La valeur accordée aux expériences préalables.....	409
1)	Les images négatives persistantes	410
2)	Incertitudes sur l'après-mobilité.....	412
B.	Système de rémunération et prime de départ	417
1)	Les effets de la rémunération à l'ancienneté	418
2)	Les primes de départ.....	419
IV.	Les indices de la normalisation de la mobilité	421
A.	Les sites Internet dédiés au recrutement.....	421
B.	Évolution du discours des entreprises	424
1)	Au Yomiuri Shimbun : le fléchissement du représentant du management traditionnel.....	424
2)	Au Nihon Keizai Shimbun : une stratégie de crise adoptée depuis longtemps..	426
3)	Au-delà des grands quotidiens	428
	Conclusion du chapitre.....	430
	Conclusion intermédiaire partie 2.....	432
	Conclusion générale.....	437
	Bibliographie générale.....	442
	Sources en langues française et anglaise	442
	Ouvrages.....	442
	Articles et chapitres d'ouvrages collectifs.....	448
	Sources en langue japonaise	456
	Ouvrages.....	456

Articles et chapitres d'ouvrages collectifs.....	460
Articles de presse.....	465
Articles en ligne.....	466
Enquêtes statistiques, rapports et autres documents.....	468
Webographie	469
Annexes.....	471
Annexe I : Liste des principaux quotidiens d'information japonais	472
Annexe II : Liste des entretiens réalisés	477
Annexe III : Exemple d'entretien.....	482
a. Version française.....	482
b. Version originale en japonais	498
Annexe IV : Glossaire	517
Annexe V : Cartes de visite	530
Index.....	531
Index des encadrés.....	531
Index des figures	532
Index des photographies.....	534
Index des tableaux	535
Table des matières	536
Résumé.....	546
Français	546
English.....	547

Résumé

Français

Le journaliste et son entreprise au Japon : analyse sociologique du travail et des carrières dans un modèle professionnel en mutation

Cette thèse porte sur l'évolution des relations entre les reporters de la presse quotidienne japonaise et les entreprises de presse dont ils sont salariés. À la croisée de la sociologique interactionniste des professions, de la sociologie de la presse et de la sociologie économique, elle prend appui sur une enquête de terrain centrée sur la rédaction d'un grand quotidien national, l'*Asahi Shimbun*, le deuxième plus grand journal au monde de par le nombre de ses lecteurs.

Le journalisme de presse au Japon est en effet organisé autour d'un élément central : l'entreprise de presse. De grandes entreprises s'occupent de la formation professionnelle et protègent les reporters de la concurrence, en les intégrant à leur marché du travail interne et en contrôlant l'accès aux sources permettant l'exercice de l'activité. En retour, elles attendent des reporters un engagement fort et l'acceptation d'une appropriation de leur travail par l'entreprise. Ces éléments forment la *logique organisationnelle* du journalisme japonais.

Le premier objectif de cette thèse est de décrire les principaux traits de ce modèle, tout en montrant comment coexistent des éléments relevant d'une logique de métier. Le second est d'analyser les conséquences de deux grands mouvements. Propre à l'industrie de la presse, le premier concerne l'évolution du lectorat et les transformations éditoriales auxquelles procèdent les entreprises afin d'y répondre. Le second, qui touche plus largement le monde du travail japonais, renvoie aux transformations de la place de l'entreprise dans la société.

Des observations menées pendant trois ans au sein de la rédaction du journal, des entretiens qualitatifs et l'analyse de données statistiques d'origine institutionnelle permettent d'analyser les carrières et la division du travail, et de voir par quelles évolutions concrètes se traduit l'effritement de la *logique organisationnelle*.

Mot clé : journalisme, Japon, entreprise, presse écrite, sociologie des professions, ethnographie, carrière, travail

The Journalist and his Company in Japan: A Sociological Analysis of Work and Careers in a Changing Professional Model

This thesis focuses on the evolution of the relationship between Japanese daily press reporters and the newspaper companies for which they work. At the crossroad of the interactionist sociology of professions, sociology of journalism and economic sociology, this work is mainly built on fieldwork conducted within the newsroom of one national newspaper, the *Asahi Shimbun*, the second biggest newspaper in the world regarding circulation and readership.

Journalism in Japan is structured around one central element: the company. Large companies train their employees, protect reporters from labor competition by integrating them in their internal market, and by controlling access to the main news sources. In turn, they expect from their reporters a strong commitment in work and the acceptance of the appropriation of their work by the company. All those items constitute the *organizational logic* of Japanese journalism.

The first aim of the thesis is to describe the main features of this model, while showing how some elements related to an occupational logic subsist. A second aim is to analyze the impact of two movements. Specific to the newspaper industry, the first one is related to the evolution of the readership and the editorial policies established by newspaper companies confronted to this evolution. The second, which is more generally related to the world of work in Japan, refers to the transformation of the role played by the company in society.

Observations conducted within the newsroom of this newspaper company during three years, qualitative interviews and a statistical analysis has allowed us to examine the careers and the division of labor, and to see what concrete evolutions are related to the weakening of the *organizational logic*.

Key-words: journalism, Japan, organization, print media, sociology of professions, ethnography, career, work