

Vivre et travailler au Japon

Cahiers d'Études Interculturelles

N°9 – Novembre 2020

CULTUREL ET INTERCULTUREL

Céline Tonus

Travailler au Japon,
des différences aussi dans la forme 57

Travailler au Japon, des différences aussi dans la forme

Céline Tonus, Ingénieur en génie industriel

Ce témoignage portant sur mes expériences personnelles, je commencerai par une brève présentation de mon parcours professionnel pour éclairer le lecteur sur les milieux de travail que je compare.

Après avoir fait des études d'ingénieur en Génie Industriel et des études de japonais au lycée (cours du CNED), j'ai décidé de faire un séjour linguistique à Fukuoka pour pratiquer mon japonais et surtout me familiariser avec ce pays qui m'attirait depuis longtemps.

Avant cela, j'avais travaillé pendant trois ans dans une entreprise pharmaceutique à Agen (Bristol-Myers Squibb, plus connue pour fabriquer les médicaments de la marque UPSA). J'ai ensuite été ingénieur en Méthodes Maintenance chez Snecma Propulsion Solide du groupe Safran, puis Ingénieur en Energie chez Eiffage Energie pour proposer des plans d'économie d'énergie et participer à des projets d'implantation de cogénérations.

Après un an d'adaptation, j'ai trouvé un emploi dans un nouveau pôle culturel international qui incluait guest house, salle de location pour évènements, et bar international. Puis j'ai rebondi dans une entreprise de fabrication de pompes centrifuges à haute technologie comme technico-commerciale pour le marché de Taiwan (Honda Kiko Co). Cependant, je n'arrivais toujours pas à être satisfaite de mon quotidien et j'ai décidé de tenter au Japon le métier que j'avais toujours voulu faire : architecte d'intérieur.

Après un an d'étude, j'ai trouvé du travail à Tokyo dans un petit cabinet qui

proposait une offre modulable et complète pour les clients professionnels (bureaux, hôtels, restaurants) : recherche de locaux, plans d'architecte pour remodeler l'existant selon le besoin client, suivi des travaux, ameublement, plan marketing pour lancer l'entreprise, proposition de graphismes pour construire la marque. J'ai par la suite eu la chance qu'on me propose un emploi de Responsable Supply Chain dans une petite entreprise de fabrication d'accessoires en cuir de luxe (Bonaventura Co) où j'ai évolué quelques années avant de me mettre à mon compte en tant que consultant. Dans ma carrière, j'ai ainsi pu voir l'approche business de trois entreprises françaises différentes, et de quatre petites à moyennes entreprises japonaises.

Dans cet article, je ne vais pas chercher à établir le fonctionnement social de l'entreprise au Japon, mais simplement apporter mon témoignage sur ce qui m'a surprise dans le milieu industriel japonais par comparaison au milieu industriel français.

1. Les entretiens d'embauche

La première chose qui surprend quand on veut rentrer dans le monde du travail au Japon (et de surcroit, dans une entreprise japonaise), est la manière dont on passe les entretiens.

L'employeur passe autant de temps à présenter l'entreprise et à en vendre les points forts que de temps à comprendre les expériences et les compétences professionnelles du candidat. J'ai eu à plusieurs reprises l'agréable sensation que les rôles étaient inversés et que c'était moi qui choisissais dans quelle entreprise exercer mon talent.

Pour ma part, comme je viens de France, la moitié du temps qui est consacré pour parler de moi tourne généralement autour de la question pourquoi et comment je suis venue au Japon, et si je compte y rester.

En France, j'étudie moi-même en détail l'entreprise pour placer quelques connaissances durant l'entretien et ainsi prouver mon intérêt, ce qui est toujours apprécié et sûrement attendu par le recruteur. On attend aussi du candidat de « se vendre », c'est à dire de démontrer en quoi l'entreprise a besoin de lui et ce qui fait

qu'elle sera gagnante en l'employant plutôt qu'un autre. Il y a toujours en arrière-plan une comparaison avec les autres candidats.

Dans tous mes entretiens au Japon, cette manière de se vendre, de se définir mieux qu'un autre, n'a jamais été abordée. L'entreprise attend que l'on fasse son maximum en étant fier de contribuer à sa bonne croissance, et ainsi d'avoir un état d'esprit qui correspond à la culture de l'entreprise.

2. L'organisation de l'espace de travail

La disposition des bureaux est la première chose surprenante quand on marche enfin dans l'enceinte du nouvel environnement de travail japonais.

L'open-space est de rigueur, organisé en rangées de bureaux perpendiculaires à un bureau central où le manager a vue sur tout le service. Derrière chaque manager ou à côté si l'on manque de place, le Responsable de Service.

Les moins gradés sont ainsi au plus près de la porte d'entrée pour aussi s'occuper des visiteurs si besoin. Chacun reporte les informations ou les documents à son supérieur hiérarchique direct, qui se situe au plus proche de soi, formant ainsi une pyramide physique.

Dû au grand nombre de personnes dans le même espace et au fait que tout ce qui est dit peut être entendu par les supérieurs, il plane une ambiance plate, je dirai presque morose, où personne ne s'autorise ni à parler ni à se lever du siège pour une pause. Les Japonais prendraient ainsi leur pause devant leur écran par des moments d'inattention prolongée. J'ai pu observer certains collègues, même gradés, regarder pendant 10 minutes le même écran sans bouger.

Dans certains bureaux, il peut être de rigueur de dire à haute voix où l'on va quand on se lève de son bureau (pour aller dans un autre service, à l'usine, au self pour le déjeuner ou bien même à l'extérieur si exceptionnellement on ne déjeune pas au self). Il s'agit sûrement de savoir où l'on peut être joint si besoin. Il m'a semblé que c'était aussi par soucis de ne pas surprendre son voisin s'il ne voit personne à notre bureau.

3. Les premières minutes d'une journée ordinaire

Après être avoir été recrutée dans une entreprise et avoir découvert l'environnement de travail, la surprise suivante a été les dix premières minutes qui commencent la journée.

Il est de rigueur d'arriver minimum dix minutes avant l'horaire d'embauche. La raison en est qu'à ce moment-là, une mélodie est diffusée par les haut-parleurs de chaque bureau pour accompagner une petite gymnastique matinale de cinq minutes. Les paroles rythment les mouvements à faire, et chacun s'exécute. J'aimais beaucoup ce moment car il nous permettait d'être ensemble, et de se voir avant de replonger la tête dans l'ordinateur jusqu'à la fin de la journée même, pour ceux qui prennent leur pause déjeuner sur leur siège de bureau.

Les gens ne font plus attention les uns aux autres et restent figés devant leur écran, ce qui est aussi un moyen de montrer que l'on travaille, de ne pas être blâmé pour faire autre chose que du travail. Le bonjour matinal ne trouve pas beaucoup d'échos.

Cette gymnastique se perd avec le temps. On ne la trouve plus dans les bureaux de service ou dans les start-ups, mais elle semble perdurer dans les entreprises familiales ou traditionnelles, dans le milieu industriel ou chez les fonctionnaires, les pompiers par exemple.

Après la gymnastique vient le mot du manager ou du patron.

Cette micro réunion matin appelée *chorei* (réunion du matin) a pour but de résumer les situations internes ou externes au service ou à l'entreprise.

Quand mon bureau était à l'intendance, c'était le PDG ou le Responsable Financier qui prenait la parole. Cela pouvait concerner grossièrement le chiffre d'affaires des antennes commerciales, une difficulté particulière dans l'usine, des clients en visite dans l'entreprise, ou plus basiquement de faire attention à sa santé quand il commençait à faire froid.

Quand j'étais au service commercial, il s'agissait à tour de rôle de faire un point sur le marché dont on est en charge, les difficultés qu'on a eu la veille, et ce que l'on prévoit de faire dans la journée. Cela sous-entendait d'avoir déjà lu et intégré tous les

emails qu'on avait reçu entre notre départ la veille et cette réunion du matin.

Dans la start-up aussi, chaque personne reportait la situation du service qu'il avait en charge (service client, ou E-commerce, ou avancée des nouveaux produits, logistique, etc.)

Comme il n'y a pas d'avancée notoire tous les jours, je ne savais pas trop quoi dire lors de ces réunions, jusqu'à ce que je note que les gens restent flou sur leur travail de sorte à se laisser une marge de liberté, et j'observais que le manager ne contrôlait pas vraiment les dires de chacun. Néanmoins, je dirai que cela permet de garder un oeil sur les affaires en cours et de partager les informations générales.

Pour moi, je ressentais cette séance du matin comme une preuve de manque de communication dans le travail au quotidien et comme une absence de confiance de la part du manager envers ses collaborateurs. Il en a résulté un stress permanent et une certaine irritation face à ce manque de performance masquée sous de bonnes manières !

La fin de la journée de travail est annoncée par une sonnerie (dans la plupart des entreprises du corps industriel, même dans les bureaux).

Une feuille « d'autorisation à faire des heures supplémentaires » circule. On y écrit si l'on pense faire des heures supplémentaires, combien et pourquoi. Elle sera ensuite vérifiée par le manager pour validation. Comme les heures supplémentaires étaient payées, les employés (hommes surtout) de l'entreprise où je travaillais jugeaient plus intéressant de travailler doucement et longtemps pour avoir ainsi un revenu supplémentaire et mieux subvenir aux besoins de leur famille.

Les horaires de travail sont propres à chaque entreprise, mais dans le milieu industriel il est très courant de devoir arriver au moins dix minutes avant l'horaire pour pouvoir faire ces deux activités avant l'heure indiquée sur son contrat de travail, et afin d'être efficace dans son travail à l'heure de commencement officielle.

Donner ainsi dix minutes de son temps gratuitement à l'entreprise tous les jours serait sûrement un sujet de contestation en France, où la badgeuse sert justement à compter de manière précise les heures de travail pour pouvoir ajuster son temps supplémentaire par la prise de RTT.

Ici aussi au Japon, la très grande majorité des entreprises utilise un système de pointeuse mais ce n'est pas pour ajuster le temps de travail. C'est d'une part pour confirmer que l'employé n'est pas en retard, et d'autre part pour pouvoir juger de son investissement dans l'entreprise. Si l'employé fait des heures supplémentaires, cela sert aussi de preuve pour les payer.

Quant aux retards, ils devaient être justifiés sur papier puis signés par la hiérarchie, et enfin contrôlés par l'intendance. Une seule minute est un retard, et les retards peuvent entraîner une une baisse significative de la prime sur participation.

De même, pour prendre des vacances, on remplit un papier stipulant la raison de la prise de jours de congés, et le lieu où l'on se trouvera. Ces papiers sont à faire tamponner par le supérieur hiérarchique puis à envoyer à l'intendance pour validation finale.

En France, je signifiais simplement mon congé à mon chef en passant à son bureau puis je rentrais mes jours de vacances dans un système informatique. Tout était ainsi validé automatiquement, et chacun y avait accès. Ce calendrier des absences était en corrélation avec le calendrier de réservation des salles de réunions, et il était ainsi facile d'organiser des réunions de groupe en tenant compte des vacances de chacun.

4. La tenue de travail

A mon arrivée dans l'entreprise, il m'a été remis une tenue de travail : veste bleue de travail brodée à mon nom et jupe-short portefeuille noire qui arrive aux genoux.

En effet, tous les employés de l'usine à l'exception des cadres supérieurs portaient un uniforme : jupe et gilet sur chemise blanche pour les femmes, pantalon et veste de type bleu de travail pour les hommes.

Les femmes qui sont amenées à aller dans les ateliers de l'usine (inspection qualité par exemple) peuvent choisir entre jupe-short portefeuille ou jupe, et portent la veste de travail bleue en échange du gilet.

L'été les vestes sont plus légères mais toujours à manches longues.

En plus de cet uniforme bleu, les opérateurs de l'usine doivent porter une casquette bleue obligatoire et tout visiteur qui entre dans l'usine (y compris les employés ou le PDG) une casquette rouge. Cette règle est appliquée tellement strictement que je me demande même si dans les mentalités cette casquette ne représente pas un équipement de sécurité. En France, c'est le port des chaussures de sécurité qui est obligatoire quand on rentre dans l'usine et du casque de sécurité dans une zone en travaux. Au Japon, les chaussures de sécurité ne sont pas distribuées aux visiteurs.

De même que la gymnastique matinale, il semblerait que le port de l'uniforme soit typique des vieilles entreprises traditionnelles, du milieu industriel et de certains corps de métier publics tels que La Poste. Cependant, même dans les entreprises (de service, par exemple) où il n'y a pas d'uniforme officiel, souvent le règlement d'entreprise stipule une tenue obligatoire de travail : chemise blanche ou bleue claire pour les hommes, talons de tant de centimètre pour les femmes. Le mouvement *#KuToo* lancé en 2019 pour dénoncer ces inégalités et les problèmes de santé qui découlent du port prolongé des talons hauts n'a d'ailleurs à ce jour pas trouver d'échos positifs auprès du Ministre du Travail qui a répondu que la situation actuelle est « nécessaire et appropriée ».

L'interdiction de se teindre les cheveux est aussi fréquente, et certaines de mes amies qui se faisaient une couleur châtain se sont refait teindre les cheveux en noir profond avant d'entrer dans une nouvelle entreprise.

5. La prise de décision

Tous mes supérieurs m'ont toujours encouragée à faire valoir ma manière de penser « différente de celle d'un Japonais » et à partager mes idées, car ce serait une des raisons phares de l'emploi d'un étranger.

Mais dans la pratique, aucune des propositions d'amélioration ou des commentaires que j'ai partagés avec mes supérieurs respectifs n'ont été discutés. Les conversations se finissaient par des phrases voulant dire « je comprends, c'est bien » mais sans que s'ensuive aucune action. En en reparlant plusieurs fois, finalement on

me répondait poliment que non, cela n'allait pas, et que je devais continuer de travailler comme avant. Si j'essayais d'approfondir ou d'argumenter, on restait vague ou on répliquait par un silence qui voulait dire « retourne travailler ! »

Plus que le fond, je pense que le fait de retenir ou non une proposition est une question d'approche : avant tout, l'idée retenue doit venir d'en haut de la pyramide, c'est-à-dire d'un supérieur.

Il faut savoir que le langage japonais est très riche en formules de politesse et emploie fréquemment des tournures de phrase indirectes. Il y a maintes manières de ne dire que les grandes lignes d'un sujet puis de laisser l'interlocuteur interpréter et enrichir. On peut déployer doucement notre argumentaire et aiguiller la conversation de manière indirecte par des phrases interrogatives par exemple (« Que penseriez-vous de ? »), pour que l'interlocuteur continue de réfléchir et finisse par trouver presque seul une idée qui lui correspond, avec le sentiment de satisfaction qui l'accompagne.

Cette manière de faire prend évidemment du temps, voire des semaines dans mon cas. Dans le milieu professionnel français elle serait en décalage avec les attentes de pro-activité et de résultats rapides de l'entreprise.

A l'inverse, on se butera très souvent à son supérieur si on essaye de prendre des initiatives et de faire ce qui nous paraît être le mieux pour obtenir des résultats. Je me souviens d'un cas où mon supérieur direct a mis fin à nos échanges d'e-mails par un bref « c'est moi le chef » quand j'essayais poliment d'argumenter à son encontre.

Là où la proactivité est valorisée en France, elle est douteuse au Japon, peut-être parce qu'elle signifie d'abord de sortir du rang (j'entends du groupe) et prendre le risque qu'à l'inverse une mauvaise initiative individuelle pénalise l'entreprise, donc le collectif.

L'initiative n'est d'ailleurs pas évidente car quand on débute dans un nouvel environnement, on se doit de demander confirmation à son supérieur avant chaque action jusqu'à ce qu'il estime qu'on ait compris et qu'il nous dise explicitement qu'on n'a plus besoin de demander. Pour ceux qui ont visité le Japon, vous aurez peut-être remarqué comment les nouvelles recrues dans les cafés ou les combini montrent à un de leur aînés combien de billets ils rendent au client, pour que le supérieur puisse

vérifier et confirmer la transaction. De même, tout document émis doit être signé par 3 fois : l'émetteur, le N+1 et le N+2.

Pour les feuilles de calcul ou les demandes de congés par exemple, je devais ainsi imprimer les documents, les tamponner, et les mettre dans la bannette du supérieur immédiat pour qu'il le fasse lui-même passer à son supérieur. Ensuite, celui-ci demandera à un des moins gradés de l'entreprise de repasser les documents signés à l'émetteur d'origine, pour qu'il puisse passer à la seconde étape de son travail (rédiger un devis par exemple).

En France, je passais directement au bureau de mon supérieur, je lui expliquais brièvement ma méthode ou mes choix des composantes de calcul, je répondais directement à ses questions et je progressais en écoutant ses explications. Au Japon, tout se fait indirectement et sur papier : les corrections comme la communication. Si je ne comprends pas une correction, je demandais à un collègue voisin de m'expliquer, mais jamais au chef directement.

Ce système basé sur la soumission à son supérieur s'explique notamment par le type de candidats recherchés pour un recrutement : des jeunes sortant de l'université.

Il faut savoir que les universités japonaises ont un programme général et ne forment pas à un métier. Il est ainsi entendu que même les jeunes élites japonaises sortent de plusieurs années d'études prestigieuses sans rien savoir faire concrètement. Même dans le cas où ils ont une spécialité, il est très très fréquent de ne pas en tenir compte dans leur travail. J'ai par exemple eu rencontré un juriste qui avait fait ses études dans la biologie, ou encore un chef de projet dans la maintenance des lignes de chemin de fer qui avait fait une thèse sur l'étude des sols et les rejets chimiques.

Le plus jeune qui débute dans le milieu professionnel doit donc être formé par son entreprise. Il est prévu à cet effet 2 à 3 mois de formation où les nouveaux ne sont pas à leur poste mais passent un peu dans tous les services pour comprendre toutes les fonctions de l'entreprise. Dans les entreprises les plus strictes, des tests finaux peuvent même avoir lieu.

On comprend qu'il s'installe naturellement un sentiment de reconnaissance envers l'entreprise et ses supérieurs, pour y avoir été admis (malgré un manque de compétence

et le fait que les aînés consacrent aux cadets beaucoup de temps pour leur formation). C'est d'ailleurs de cette manière que l'on se présente le premier jour : « je ne sais encore rien faire et je vais vous causer des ennuis, mais je vais faire mon maximum pour apprendre aussi vite que possible, ne serait-ce qu'un jour plus rapidement ».

A noter que cet état d'esprit s'est atténué à Tokyo, mégapole internationale, et avec la jeune génération qui aspire à plus de liberté et à pouvoir vivre confortablement sans avoir à faire des efforts pénibles. Il n'en reste pas moins présent. Il est difficile de s'y plier pour un occidental, qui, qui plus est, serait qualifié et expérimenté.

Conclusion

Comme toute expérience professionnelle à l'étranger, travailler au Japon est avant tout une expérience exceptionnelle pour enrichir son développement personnel. Élément inconnu et différent dans un système harmonieux qui fonctionne, l'étranger est poussé à revoir ses points de vues, ses valeurs et ses jugements préconçus sur ce qui est bon pour une entreprise.

Le Japon a cette spécificité d'être basé sur des règles strictes et sur peu de liberté de penser individuelle, avec des dirigeants qui peuvent légitimement avoir la fierté de penser qu'ils sont dans le juste puisque ce système les a amenés à devenir une des plus grandes puissances économiques du monde. Avant tout, travailler au Japon est une grande leçon d'humilité.

Selon mon expérience, l'atmosphère d'une entreprise au Japon est celle d'un ensemble d'employés s'investissant pour la même entité, alors qu'en France c'est celle de la somme des employés oeuvrant individuellement pour chacun faire valoir sa place par des composantes économiques.

Au Japon, on se sent ainsi protégé par la responsabilité collective, alors qu'en France il est nécessaire de se battre pour justifier la valeur de son travail et ainsi sa place dans l'entreprise.

Je tiens aussi à préciser qu'à part une expérience malheureuse, j'ai toujours été bien accueillie en tant que femme dans les milieux masculins et je n'ai jamais senti de

différence de traitement dû à mon genre. Si certains doutes étaient présents les premiers temps, c'était sans doute dû au fait que je suis nouvelle et que je ne suis pas Japonaise (en particulier, doutes sur mes capacités de compréhension de la langue). Cependant, une fois que j'ai eu fait mes preuves, les relations ont toujours été très cordiales et à l'égal de mes collègues masculins. ■

Étudiants français au Japon : idées fausses, idées justes sur la société japonaise

Jean-Luc Azra, université Seinan Gakuin

Depuis 2004, je donne un cours intitulé « Initiation aux études japonaises », auquel assistent des étudiants d'échange venus de la francophonie. Ce cours accueille de trois à dix étudiants par semestre. Il consiste à explorer les aspects de la vie quotidienne au Japon, la vie étudiante, le système éducatif, ou encore les comportements en société, en famille, dans la vie amoureuse. Pour cela, J'utilise mon livre *Les Japonais sont-ils différents ?*¹ et nous en étudions deux à trois fiches thématiques par cours.

Depuis 2008, j'utilise un système *question / hypothèse / réponse* qui me permet de saisir ce que les étudiants ont appris du cours, et la manière dont leurs pensées s'organisent à propos de la société japonaise. On trouve dans leurs analyses des notions acquises pendant leur séjour au Japon ou au cours de leurs études de japonais en France. Beaucoup de ces analyses sont solides. Elles trahissent des réflexions personnelles poussées et éloignées des stéréotypes actuels sur le Japon. Mais souvent aussi, ces analyses s'entrecroisent avec des notions stéréotypiques souvent acquises en France (« les Japonais sont disciplinés », etc.).

Dans cette petite note, Je vais proposer quelques exemples de ce mélange entre idées justes et idées fausses sur la société japonaise, telles que je les ai observées régulièrement au cours de ces nombreuses années au contact des étudiants français et francophones de mon cours.

¹ Azra, J.-L. (2011a) *Les Japonais sont-ils différents ? Connaissances et Savoirs.*

1. Civilité et incivilité au Japon et en France

En arrivant au Japon, nos étudiants d'échange ont tendance à soutenir que les Japonais sont fondamentalement honnêtes et polis. C'est certainement vrai en comparaison avec la situation française, si on définit l'honnêteté comme le respect des règles sociales et parmi elles le respect de la propriété des autres. On connaît tous l'exemple de l'objet oublié dans un train japonais, objet qu'on va retrouver le plus souvent en bout de ligne, alors qu'en France quelqu'un s'appropriera immédiatement cet objet. Cependant, il existe aussi toutes sortes de situations dans lesquelles les Japonais font preuve de comportements asociaux, en tout cas aux yeux des Français (on pensera au stationnement gênant généralisé des deux roues, ou encore au non respect des équipements pour handicapés)².

2. Les langues étrangères

Nos étudiants d'échange se demandent souvent pourquoi les Japonais ne parlent pas anglais, ou en tout cas ne le parlent pas *à ce point*. En effet, il est étonnant qu'une grande nation industrielle, au niveau d'éducation élevé, ne forme pas ses étudiants à des compétences internationales alors que des nations moins avancées d'Asie comme l'Indonésie ou Singapour le font. La position de nos étudiants est souvent que le Japon est un pays fermé, et que les Japonais, dans l'ensemble, n'ont ni besoin ni envie d'apprendre l'anglais ou d'autres langues étrangères. Cette position constitue une part de l'explication. Il y a cependant des facteurs historiques et éducatifs complexes, qu'il faut aussi prendre en compte. Ma position est que les Japonais ont une idée généralement fausse de ce qu'est la communication dans une langue étrangère, ainsi qu'un système éducatif qui fait de l'anglais une matière à examen essentiellement³.

² J'ai traité ces questions dans Azra, J.-L. (2012) « Macro-structures sociales et incivilités en France et au Japon », *Études de langue et de littérature française* 55, Université Seinan Gakuin, pp. 1-38 ■ ainsi que dans le chapitre 46 de Azra (2011a), cité.

³ Voir Azra, J.-L. (2016) « Quatre niveaux d'objectifs dans les descriptifs de cours de langues », *Études de langue et de littérature française* 59, Université Seinan Gakuin, pp. 1-24 ■ (2017) « La notion de langue étrangère au Japon et ses conséquences pour l'enseignement en classe de langue »,

3. L'opinion personnelle

Les étudiants demandent souvent pourquoi les Japonais n'expriment pas leur opinion personnelle. Cependant, la question de l'opinion personnelle s'inscrit dans un système d'opinion et d'expression qui est profondément différent du système occidental. On pensera par exemple à la différence entre *honne* et *tatemaе* (opinion profonde et opinion de surface), ou encore à la notion de *wa* (système d'évitement du conflit qui prévient d'exprimer une opinion qui puisse blesser, choquer ou même tout simplement entraîner des différents). La notion d'opinion personnelle n'est pas claire dans le système japonais car, entre autres, exprimer une opinion de surface par opposition à une opinion profonde n'exclut pas du tout qu'on fasse entièrement sienne cette opinion de surface. Par ailleurs, l'opinion profonde n'est pas forcément l'équivalent d'une opinion personnelle : elle peut tout aussi bien être l'expression d'une opinion profonde mais collective. Bref, les notions françaises et japonaises d'opinion personnelle se recoupent, se croisent, s'opposent, selon toutes sortes d'angles différents. On ne peut ainsi ni dire que les Japonais n'expriment pas leur opinion personnelle, ni qu'ils n'ont pas d'opinion personnelle.

Dans la prise de décision, qui devrait être le terrain sur lequel s'exprime le plus facilement l'opinion personnelle, on relève aussi des différences majeures entre la France et le Japon. Au Japon, l'opinion personnelle a des espaces précis pour s'exprimer : dans certaines réunions par exemple, mais pas dans toutes. Ce n'est d'ailleurs pas vraiment l'opinion individuelle qui importe mais la construction du consensus collectif, avec souvent la volonté d'aboutir à une décision unanime. Ce processus fait que bien souvent, les individus limitent leur expression afin d'aboutir plus vite à ce consensus ou à ne pas entraver le processus proposé par d'autres⁴. En

Études de langue et de littérature française 60, Université Seinan Gakuin, pp.1-30 ■ (2017) « La perception des langues étrangères au Japon dans la vie quotidienne et dans l'apprentissage : quelles pistes pour nos classes de français ? » Bulletin de l'Association d'Études Françaises de l'Université Dokkyô 30 pp.5-7.

⁴ Voir Azra, J.-L (2005), « “Décider” au Japon et en France – À propos des difficultés d'ordre culturel rencontrées par les entreprises françaises qui travaillent avec le Japon » Études de langue et de littérature française 46, Université Seinan Gakuin, pp. 1-31 ■ Azra, J.-L. & Vannieuwenhuse B. (2016) « Le choc des politesses : silence et longueur des réponses dans le cours de langue », Vivre et

France en revanche, l’opinion personnelle s’exprime dans tous les espaces et à tous les moments et les locuteurs n’hésitent pas à faire valoir leur point de vue même si celui-ci crée une obstruction⁵.

4. La hiérarchie

Beaucoup d’étudiants s’étonnent de la discipline dont les jeunes Japonais feraient preuve vis-à-vis de leurs ainés et les subordonnés vis-à-vis de leurs supérieurs. Ils soutiennent parfois qu’en France, il y a peu de hiérarchie et que les chefs exercent moins de rapport d’autorité. En fait, l’erreur conceptuelle commise ici est de confondre les structures hiérarchiques françaises et japonaises. En effet, en France, on peut parler d’une part de hiérarchie, et d’autre part de rapport d’autorité. Un supérieur « hiérarchique » est quelqu’un qui a le pouvoir de décision et exprime en général sa fonction à travers des ordres donnés à ses subordonnés. Un enseignant, par exemple un instituteur, exerce un rapport d’autorité. Cette autorité lui permet de donner des ordres, mais ce n’en est pas la fonction principale.

Au Japon, la fonction autoritaire, hiérarchique et le pouvoir de donner des ordres existent aussi, mais la position de supérieur et d’inférieur est profondément ancrée dans la structure de la société et imprègne, je dirais, presque la totalité des rapports interpersonnels. Il existe en effet au Japon une forme de rapport directionnel (qu’on appelle *ué*, pour « au-dessus » et *shita*, pour « en-dessous »⁶) qui détermine la position sociale dans l’entreprise, dans la famille, entre frères et sœurs, entre étudiants, etc. Cette structure n’est pas une hiérarchie dans le sens où elle ne détermine pas des pyramides exécutives mais plutôt des rapports entre personnes deux à deux. Ce n’est

travailler au Japon – Cahiers d’Études Interculturelles N°1, pp. 5-16 ■ ainsi que les chapitres 42 à 44 de Azra (2011a), cité.

⁵ Question abordée dans le chapitre 61 de Azra (2011a), cité.

⁶ Azra, J.-L. (2007) « Utilisation de notions-clefs pour la comparaison entre cultures : le cas de la culture du travail en France et au Japon », Études de langue et de littérature française 50, Université Seinan Gakuin, pp. 43-98 ■ (2008) « Utilisation de notions-clefs pour la comparaison entre cultures (2) : Identité et Rôle en France et au Japon », Etudes de langue et de littérature française 51, Université Seinan Gakuin, pp. 1-40 ■ ainsi que les chapitres 2 et 3 de Azra (2011a), cité.

pas non plus, le plus souvent, un rapport d'autorité car la prise de décision ne se fait pas de haut en bas mais dans un rapport d'aller-retour entre les supérieurs et les inférieurs. Il est donc faux de décrire la situation hiérarchique japonaise comme étant plus stricte, et induisant plus de discipline que la situation française. Le rapport entre personnes est tout simplement différent. À la limite, on peut dire que la hiérarchie à la française implique plus d'autorité car elle est basée sur une prise de décision unilatérale et sur un système impliquant de donner et de recevoir des ordres à l'intérieur d'une institution. La discipline à la japonaise s'inscrit plutôt dans un système constitutif qui implique la société toute entière.

5. Le collectivisme et l'individualisme

L'un des stéréotypes qui est sans doute parmi les plus répandus chez nos étudiants d'échange est que le Japon serait collectiviste, alors que les pays occidentaux seraient individualistes. C'est également une idée très répandue chez les Japonais eux-mêmes. Dans les deux sociétés, l'une de ces deux notions renvoie à quelque chose de négatif, voire d'inacceptable : pour beaucoup de Japonais, l'individualisme est détestable, et pour beaucoup de Français, c'est le collectivisme qui est à proscrire.

Comme le démontre Emmanuel Lozerand⁷, la croyance en un collectivisme japonais est très ancienne (même si on ne l'appelle « collectivisme » que depuis peu). Pour ma part, j'ai souligné que c'est un des stéréotypes qu'on trouve dans Loti, et que c'est vraisemblablement Loti qui a répandu dans la population française cultivée les mêmes stéréotypes qu'on trouve en France jusqu'à la fin des années 80⁸. Enfin, parmi les universitaires, les propositions de Hofstede et de sa *Cultural Dimensions Theory* sont souvent vus comme des piliers de l'anthropologie. Pour Hofstede, le Japon serait,

⁷Lozerant, E. « Il n'y a pas d'individu au Japon... : petite anthologie », Books.openedition.org ■ (2014) « Il n'y a pas d'individu au Japon : archéologie d'un stéréotype » Ebisu 51, également en ligne.

⁸ Honoré J.-P., (2005) « De la nippophilie à la nippophobie. Les stéréotypes versatiles dans la vulgate de presse (1980-1993) », Mots, no 41, dossier « Parler du Japon », 1994, p. 9-55 ■ Azra, J.-L. & Ikezawa. M. (2005) 「フランスにおける日本のステレオタイプ —ピエール・ロチからパリ・マッチまで—」 Études de langue et de littérature française 47, Université Seinan Gakuin, pp. 73-106.

justement, collectiviste⁹.

Alors qu'en est-il ? Au final, il est certain que les Japonais sont plus souvent intégrés dans des groupes et exercent moins souvent des comportements individuels comme de donner son opinion, protester contre quelque chose, faire valoir sa valeur personnelle, etc. Les Français font le plus souvent le contraire. Mais cela ne pose en rien collectivisme et individualisme comme des structures profondes des deux sociétés, en ce sens qu'elles ne permettent pas de définir de façon *générale* et *structurée* les comportements des uns et des autres. On peut dire ainsi que ce ne sont pas des *notions explicatives* (au contraire par exemple des notions *ue/shita* et *soto/uchi* au Japon ou *classes sociales* en France, notions s'intègrent à un système d'autres notions)¹⁰.

Là encore, les situations impliquées s'appuient sur une découpe erronée. Comme on l'a vu, les divisions principales de l'organisation sociale japonaise sont *dessous* et *dessus*, *dedans* et *dehors*. Certes, ces dichotomies s'inscrivent dans le cadre de regroupements relativement réduits (de quelques personnes à quelques centaines de personnes) auxquels les individus ont une allégeance bien connue : entreprise, école, club de sport, etc. Cependant, quand on se trouve *dehors*, par exemple lorsqu'on sort de son entreprise, on redevient un individu au même titre qu'un Français ou un Américain sont des individus dans la vie de tous les jours.

Inversement, il est faux de dire que les Français sont individualistes en toutes circonstances. Ils ont des groupes d'amis, des associations, des clubs de sport, des syndicats, etc. Dans une série d'études sur le sommeil, mes collègues et moi-même avons défendu l'idée selon laquelle la vie de couple, avec le sommeil commun obligatoire en particulier, était une forme très forte de comportement dans lequel l'individu se fond dans un groupe, autrement dit un comportement collectiviste¹¹.

⁹ Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (Rev. 2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

¹⁰ Voir Azra, J.-L. (2007), cité. ■ Je pourrais citer aussi *rôles* au Japon vs. *identité* en France, *valorisation de la liberté* en France vs. *évitement du conflit* au Japon, etc. Voir les chapitres 6, 7 et 58 à 62 de Azra (2011a), cité.

¹¹ Azra, J.-L. & Vannieuwenhuse B. (2002) « Gestion du sommeil en France et au Japon : une enquête-pilote », *Studies in Language and Culture* 28, University of Osaka, pp. 53-75 ■ Azra, J.-

6. L'(in)égalité hommes-femmes

Nos étudiants d'échange sont souvent surpris, voire choqués, par le rapport entre hommes et femmes dans la société japonaise. Dans les comptes rendus d'enquêtes faits par mes étudiants sur le sujet, ceux-ci sont parfois choqués par la position des femmes dans la cellule familiale : souvent, ils découvrent un rapport entre femme et homme et entre épouse et mari qui ressemble à celui que pratiquaient leur grands-parents. Il leur semble que, par comparaison avec la France, ce rapport est inégalitaire et que cette inégalité devrait être corrigée. Dans le monde du travail, on trouve aussi une situation qui ressemble à une France qu'ils pensent déjà oubliée : plafond de verre, salaires inégaux, travail à temps partiel font le quotidien des femmes japonaises, en tout cas celles qui travaillent. Il est vrai que dans l'ensemble nos étudiantes japonaises préféreraient idéalement se marier et ne pas travailler. En ce qui concerne les garçons, dans l'ensemble, ils préféreraient aussi que leur femme s'occupe de la maison. Les étudiants français, en revanche, ont tendance à voir les rapports homme / femme sous l'angle de l'égalité. On peut dire que dans la société française, idéalement, hommes et femmes sont ou devraient être égaux, et disposer des mêmes droits et des mêmes possibilités dans la vie. Il est intéressant de constater que pour beaucoup d'étudiants français, hommes et femmes sont comme deux « versions » de la même chose¹² et non, pour le dire brutalement, comme deux sortes d'êtres humains différents. Bien sûr, ils sont conscients de ce que la société française n'est pas parfaite à cet égard et qu'il reste des différences à combler. Ce qu'ils ne comprennent pas cependant, c'est que dans la société japonaise les femmes occupent une place différente des hommes. La notion la plus prégnante est celle de « rôles ». Hommes et femmes ne sont pas nécessairement supérieurs ou inférieurs. Ils ont des rôles différents. Par exemple, en famille, les

L., Vannieuwenhuse B., Dohi I. (2002) 「睡眠の習慣と態度に関する日仏調査研究——個人主義・集団主義と『シャドウ・ワーク』からの試論——」神戸松蔭女子学院大学『研究紀要』第43号, pp. 21-39 ■ Azra, J.-L. (2011b) « Aspects de la notion de "couple" en France et au Japon à travers des commentaires d'étudiants sur le sommeil familial » Études de langue et de littérature française 54, Université Seinan Gakuin, pp. 1-30 ■ (2011c) « Horizontalité/Verticalité dans la cellule familiale en France et au Japon », Études de langue et de littérature française 54, Université Seinan Gakuin, pp. 31-84.

¹² Ces points sont soulevés dans le chapitre 62 de Azra (2011a), cité.

hommes tendent à gagner l'argent mais les femmes le gèrent intégralement. Plus généralement, femmes et hommes ne sont pas deux « versions » de la même chose. Ils sont, radicalement, deux sortes différentes d'êtres humains.

En ce sens, il est très difficile à l'heure actuelle de faire évoluer le statut des femmes au Japon. Comme dit plus haut, idéalement, elles ne sont pas même censées travailler. Ce que les étudiants français voient, c'est une différence de statut, de pouvoir, et surtout de droits. Mais dans la société japonaise, il s'agit sans doute plutôt d'une différence de « rôle », cette notion de rôle englobant toutes les notions précédentes, statut, pouvoir, droits, etc.

7. La vie familiale et la vie de couple

Lorsque nous abordons la leçon sur la vie familiale, les étudiants sont souvent étonnés d'apprendre que les couples japonais ne dorment généralement pas ensemble. En particulier, après la naissance des enfants, les parents dorment dans des espaces séparés et la vie sexuelle tend à marquer le pas. Pour faire simple, pour les étudiants français, la vie de couple répond au schéma suivant :

COUPLE = AMOUR → DORMIR ENSEMBLE

DORMIR SÉPARÉ = AMOUR ÉTEINT → SÉPARATION

En effet, plusieurs évidences sont ancrées dans l'image française du couple. La première est que le couple est à la fois une cause et une conséquence de l'amour (c'est-à-dire une relation basée sur l'amour). La seconde est que des gens qui s'aiment dorment nécessairement ensemble, inversement, si on ne dort pas ensemble, c'est qu'on ne s'aime pas et que « quand on ne s'aime plus, il vaut mieux se séparer ». Ces différents points sont très profondément ancrés dans notre imaginaire du quotidien. On le voit par exemple dans les films français ou américains ou quand un couple se dispute, monsieur va dormir sur le canapé et cette séparation devient l'expression même de la désagrégation du couple. De même, dans les films français ou américains, on voit souvent un membre du couple se plaindre de ce que l'autre ne vient pas se coucher en même temps que lui.

En revanche, dans la vie de couple et la vie familiale japonaise, ces notions sont inexistantes, ou en tout cas elles se manifestent différemment : aussi surprenant que ça puisse paraître, l'amour est plutôt une notion liée à la jeunesse et au premier temps du couple, mais il n'est pas nécessaire qu'il se prolonge tout au long de la vie. De plus, l'amour disons passionnel qui peut se rencontrer parfois au début du couple, tend à se transformer suivant les cas en respect, en affection ou en indifférence. Ainsi, dormir ensemble n'est pas une nécessité dans le couple japonais. Il faut savoir aussi que les enfants dorment souvent avec leurs parents jusqu'à l'âge de 6 ou 8 ans (ce qui choque tout autant les Français). Le plus souvent, que les parents dorment ensemble puis ont des enfants, les enfants dorment dans le lit parental, et le père migre un peu plus loin dans la pièce ou dans une autre pièce de la maison¹³. Par ailleurs, pour les Japonais, l'absence d'amour ne constitue absolument pas un motif de dislocation du couple. Le couple est une unité institutionnelle qui a différentes tâches, l'une d'entre elle étant d'élever les enfants et de continuer de s'occuper d'eux quand ils ont quitté la maison.

Conclusion

En 1981, Honoré¹⁴ établissait des séries de stéréotypes positifs et négatifs sur le Japon, tels qu'on pouvait les trouver dans la presse française à cette époque. Je pense que les choses ont changé depuis dans le sens d'une meilleure connaissance du Japon, et d'une vision moins caricaturale de ses particularités.

C'est d'autant plus vrai pour les étudiants d'échange qui viennent au Japon en ayant déjà étudié la langue, sa civilisation, sa culture, etc. Néanmoins, certains stéréotypes comme la discipline ou la politesse, sans doute parce qu'ils sont plus subtils et plus difficiles à définir, restent ancré dans l'image générale que ces jeunes Français et francophones se font du Japon.

Cette petite note arrive en quelque sorte comme un complément transversal à mes

¹³ Azra, J.-L. (2011b) « Aspects de la notion de “couple” en France et au Japon à travers des commentaires d'étudiants sur le sommeil familial », *Études de langue et de littérature française* 54, Université Seinan Gakuin, pp. 1-30.

¹⁴ Voir note 8.

travaux précédent. Plutôt que de définir des notions et d'expliquer comment fonctionne la société japonaise, j'ai tenté de montrer ici comment les Français, en partie en particulier ceux qui ont un intérêt pour le Japon et qui viennent y passer un séjour d'étude, mêlent stéréotypes acquis en France, interprétations de la littérature sociologique et anthropologique sur le Japon, ainsi que découvertes personnelles faites pendant leur séjour.

Maintenant, à quoi cela peut-il servir ? Bien sûr, à donner aux jeunes Français une vision plus réaliste du Japon, et inversement une vision plus réaliste de la France aux jeunes Japonais. Mais surtout, cette approche peut permettre de développer un recueil de réflexions où puiser pour répondre rapidement et facilement aux positions les plus courantes, surtout si elles sont fausses ou partiellement fausses.

LE Q & R DES AUTEURS

Diverses choses à savoir sur les
Cahiers d'études interculturelles (CÉTIC)

Quels sont les thèmes de la revue ?

La revue a **trois grands thèmes**, qui se recoupent mais qui peuvent être aussi traités indépendamment :

- **la vie au Japon**
- **le FLE et la didactique du français**
- **les questions interculturelles.**

Idéalement, les articles de la revue se trouvent à la croisée d'au moins deux de ces thèmes : par exemple, « le FLE au Japon », ou encore « les différences culturelles France-Japon ». Cependant, on acceptera aussi des articles qui n'abordent que l'un des trois thèmes.

Dans la mesure du possible, nous essayons de regrouper les articles pour faire des **numéros thématiques**. Ainsi, le No3 traitait de « *la place de l'Autre au Japon* ».

Quel avantage à publier dans les *Cahiers d'Études Interculturelles* ?

Principalement de publier. **Avoir une liste de publications est fondamental** pour la recherche d'un emploi d'enseignant, au Japon comme ailleurs. Les *Cahiers d'Études Interculturelles* ont précisément pour objectif de permettre aux chercheurs et enseignants quelque peu en marge du système d'étoffer leur liste de publications. Je pense en particulier **aux étudiants, aux jeunes chercheurs, aux enseignants à temps partiel, à ceux qui travaillent hors du système universitaire** (dans les écoles et instituts par exemple), et qui ne sont pas dans les circuits habituels. Je pense aussi aux enseignants qui, comme moi, **cherchent à publier des recherches qui sortent de leur domaine habituel**, et pour lesquelles ils n'ont pas de canal de publication.

Notez bien que les auteurs **n'auront rien à payer**, mais qu'ils ne seront pas rémunérés non plus. La revue paraîtra en ligne et un exemplaire imprimé sera donné à chaque auteur. Les auteurs qui voudront distribuer leur publication devront l'imprimer eux-mêmes. La régularité de la publication dépendra des contributions.

CÉTIC est-elle une revue académique ou une revue grand public ?

CÉTIC est une revue **semi-académique**. Il y a parfois un peu de confusion chez les auteurs, certains pensant qu'il s'agit d'une revue académique, théorique, intellectuelle et spécialisée, et d'autres la voyant comme une revue journalistique ou grand public. Cette confusion vient justement du fait que CÉTIC se situe à l'intermédiaire entre ces deux approches.

Que signifie « semi-académique » ?

D'abord, que CÉTIC n'est **pas** une revue académique. Elle s'intéresse peu aux idées abstraites. Mais ce n'est pas non plus un magazine. Elle ne cherche pas à produire des papiers d'opinion comme dans la presse grand public. Le sens principal de « semi-académique » est d'apporter chez le lecteur quelque chose qui provoque la pensée, mais **qui présente aussi un aspect pratique presque immédiatement exploitable dans la vie quotidienne**. Par exemple, pour un enseignant, de nouvelles manières d'envisager ses classes. Ou encore, pour un étudiant ou un jeune qui s'installe au Japon, une nouvelle manière de voir, sur un point ou un autre, la société japonaise.

Quels sont, plus précisément, les papiers qui sont publiés par CÉTIC ?

Là encore, il y a un peu de confusion car la revue est divisée en deux parties :

- d'abord, une partie **ÉTUDES** qui comprend des papiers longs, écrits par des enseignants confirmés ou par des doctorants spécialisés sur des questions interculturelles ou pédagogiques.
- Ensuite, une partie **NOTES ET TÉMOIGNAGES**, composée de documents plus légers : des professionnels peuvent y témoigner de leur situation de travail, des enseignants ou des étudiants peuvent y présenter de petites enquêtes ; enfin il peut s'agir d'interviews, de lettres ouvertes, d'éléments d'observation participante, de réflexions sur la société japonaise par exemple. On peut également inclure dans cette partie des papiers de recherche un peu moins structurés.

Quels sont les papiers qui entrent dans la partie « ÉTUDES » ?

Comme je l'ai dit, ces papiers sont relativement longs (de 20 à 50 pages). Ils comprennent des références, et dans la plupart des cas des données. Ils sont en général issus de recherches menées par les auteurs depuis un certain temps. Par exemple, dans le N°1, on trouve : « *Le choc des politesses : silence et longueur des réponses dans la classe de FLE au Japon* » qui est issu d'un travail de longue date de mon collègue Bruno Vannieuwenhuyse, et au sujet duquel il a déjà publié plusieurs petits articles. Dans le N°4, on trouve « *Joindre le geste à la parole : encourager la prise de parole spontanée dans la classe de conversation FLE au Japon* » qui se base sur le travail pédagogique de Bruno Jactat.

Depuis le N°3, les articles de la partie « ÉTUDES » sont soumis à un comité de lecture. Deux évaluateurs lisent l'article à réception, et proposent des corrections à l'auteur. La liste des évaluateurs est donnée sur la seconde page.

Comment se fait cette évaluation ?

Les évaluateurs sont choisis parmi les auteurs de la revue ou parmi des collègues extérieurs. Je leur demande simplement d'évaluer un papier de temps en temps, et s'ils n'ont pas le temps à ce moment-là, ils peuvent le refuser. Je choisis alors un autre évaluateur.

Quand un article est proposé, je décide en accord avec l'auteur s'il doit faire partie des « ÉTUDES » ou plutôt des « NOTES ET TÉMOIGNAGES ». Dans le premier cas, je le fais parvenir à deux évaluateurs, si possible aguerris aux sujets traités.

Les critères d'évaluation sont très simples. Il s'agit de considérer les questions suivantes :

- **Le travail est-il cohérent et correctement écrit ?**
- **Y a-t-il des données (enquêtes, interviews, références) ?**
- **Y a-t-il une conclusion, pas forcément révolutionnaire, mais nouvelle et/ou intéressante pour nous et nos collègues ?**

Malgré la simplicité de ces questions, certains papiers n'y résistent pas. **C'est pourquoi j'attire l'attention des auteurs**, notamment des auteurs de papiers théoriques et académiques, sur le fait qu'un minimum de données ou de références est nécessaire. Et surtout, que le papier doit apporter quelque chose d'appllicable pour ses lecteurs.

Qu'en est-il des articles de la partie NOTES ET TÉMOIGNAGES ?

Les papiers de la partie NOTES ET TÉMOIGNAGES ne font pas l'objet d'une

évaluation avec correction. On vérifie simplement s'ils sont acceptables. S'ils le sont, **ils sont pris tels quels**, exception faite de petites corrections orthographiques ou typographiques. Dans le cas contraire, on peut éventuellement demander à l'auteur de revoir son travail.

Pourquoi cette division en deux parties ?

Parce qu'elles sont dissemblables, mais se complètent. Les ÉTUDES sont des travaux de recherche mais ne sont pas exagérément théoriques ou intellectualisantes. Les NOTES ET TÉMOIGNAGES présentent une version plus légère des mêmes problématiques. Ils offrent des approches pratiques, quoique plus personnelles, de situations particulières. Ce ne sont pas non plus des approches journalistiques, car elles se basent sur des expériences directes et non de seconde main, elles ne cherchent pas un « angle » qui rende le papier intéressant, mais au contraire travaillent sur des données ou essaient de débusquer un « mystère ». Par exemple, dans le N°3, l'article de Meiko Ikezawa résoud la question intéressante pour nous de la manière dont les Japonais s'adressent aux étrangers. Dans le N°4, je propose une sorte de jeu mnémotechnique pour régler la difficulté chronique que nous avons à retenir le nom de nos étudiants ou de nos contacts japonais.

Imaginons : je suis un enseignant de haut niveau, connu dans mon domaine, et je serais heureux de participer à la revue afin de lui donner de la tenue et encourager d'autres auteurs à y participer. Quels genres de papier puis-je soumettre ?

La première chose est de **savoir si vous acceptez de vous soumettre au comité de lecture ou si vous préférez que votre papier soit publié sans évaluation**. Si vous acceptez de vous soumettre au comité de lecture et d'être publié dans la partie ÉTUDES, votre papier sera évalué sur **les trois questions** énoncées ci-dessus. J'insiste beaucoup sur ce point : comme pour tout autre papier, on regardera s'il y a des références ou des données, **et si la conclusion apporte quelque chose pour nos collègues**. Si ce n'est pas le cas, il y aura un retour d'évaluation.

Maintenant, si vous souhaitez que votre papier soit publié sans évaluation, il paraîtra dans la partie NOTES ET TÉMOIGNAGES, en tant qu'invité en quelque sorte. C'est également un point important : **notez donc bien que vous pouvez nous proposer un papier sans passer par la case évaluation**.

Imaginons : je suis étudiant, jeune chercheur, enseignant sans publications. Quels genres de papier puis-je proposer ?

Vous pouvez bien entendu proposer un travail de recherche dans la partie « ÉTUDES ».

Dans la partie « NOTES ET TÉMOIGNAGES », vous pouvez aussi proposer un témoignage personnel (une situation particulière qui vous importe, comme par exemple « la vie d'une jeune étrangère au Japon » ou « la situation d'un employé français dans une entreprise japonaise ») ou encore une note de recherche (par exemple un travail que vous avez fait avec vos étudiants, une petite enquête, un recueil de témoignages). Essayez de soulever une question que tout le monde se pose (Pourquoi les Japonais... ? Comment faut-il faire pour... ?). Relisez bien les différents numéros en ligne, de façon à vous faire une idée.

Divisez votre texte en parties claires, avec des sous-titres. Avant de l'envoyer, relisez-le bien pour vous assurer qu'il fait sens, et pour corriger les typos et la présentation.

Peut-on publier dans une autre langue que le français ?

Oui, en anglais. Cependant, nous invitons les auteurs à **faire relire leurs textes et à les corriger** avant de les soumettre. Jusqu'à présent, nous avons accepté que les articles en anglais proposés par des auteurs non anglophones ne soient pas rédigés dans un anglais parfait ou presque parfait. Mais cette politique ne fait pas sens, dans la mesure où les articles en anglais sont en principe destinés à être lus par des anglophones. Idéalement, les textes écrits en anglais par des auteurs non-anglophones, même s'ils ont confiance en leur anglais, doivent être **relus par au moins un natif ayant l'expérience de l'écriture académique ou semi-académique, et ensemble avec l'auteur, côte à côte à la même table**.

Enfin, si je soumets un papier, combien de temps faudra-t-il pour qu'il soit publié ?

Ayez conscience de ce que le **temps éditorial est très long** ! Il faut **cinq à huit mois entre la réception de votre article et sa publication** dans les *Cahiers d'Études Interculturelles*. ■

Vivre et travailler au Japon

Cahiers d'Études Interculturelles

APPEL À TEXTES

- Enseignants ayant des travaux en cours et des textes à publier,
- étudiants et jeunes chercheurs,
- enseignants à temps partiel,
- enseignants travaillant hors du système universitaire (écoles, cours privés),
- mais aussi employés d'entreprises françaises ou japonaises au Japon ayant des expériences interculturelles à rapporter.

VENEZ PUBLIER DANS LES CAHIERS D'ÉTUDES INTERCULTURELLES !

L'intérêt pour vous est :

- d'étoffer votre liste de publications (et d'augmenter vos chances d'obtenir d'éventuels postes)
- de travailler vos idées, de développer vos recherches, d'améliorer votre écriture...
- Je vous encourage à lire les publications de ce numéro et des précédents, et à vous demander si vous n'auriez pas, vous aussi, quelque chose à dire dans le même esprit.

- Consultez absolument le Q & R des auteurs qui se trouve dans les premières pages de cette revue.
- Dans le site revuecetic.wordpress.com, consultez et remplissez le formulaire de suggestion d'article.

Contact : Jean-Luc Azra
azra@almalang.com

La langue de publication des *Cahiers* est en principe le français ; cependant, des textes en anglais pourront être acceptés.

ISSN 2433-3379