

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE ROMAN AU TRAVAIL :  
ÉTUDE SOCIOCRIQUE DE TROIS ROMANS D'ENTREPRISE (*NOUS  
ÉTIONS DES ÊTRES VIVANTS* DE NATHALIE KUPERMAN, *RÉSOLUTION* DE  
PIERRE MARI ET *LES HEURES SOUTERRAINES* DE DELPHINE DE VIGAN)

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN ÉTUDES LITTÉRAIRES

PAR  
CÉCILE HUYSMAN

JUIN 2022

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier ma directrice, Geneviève Lafrance. Ses recommandations de lecture et son regard acéré m'ont incontestablement permis de progresser. Sa disponibilité hors pair, aussi, a été d'une aide précieuse. Merci de m'avoir invitée à me dépasser et de m'avoir accordé le temps nécessaire au repos lorsque j'en avais besoin.

Merci aux membres du CRIST, dont les écrits et les interventions dans les séminaires mensuels ont été riches d'enseignements.

Un merci tout particulier à David pour son soutien, pour les réflexions et les échanges passionnants et pour ses relectures attentives. Merci d'avoir cru en moi et de m'avoir insufflé ton courage remarquable, merci pour tout le reste et tellement plus.

Merci de tout cœur à mes amies Florence et Estelle, qui m'ont lue avec bienveillance et rigueur, qui m'ont donné leurs précieux conseils dans la rédaction, comme mes amies et complices de séances de rédaction Ophélie, Émilie et Laura. Votre présence a été un moteur indispensable.

Merci à l'AECSEL, dont la force de rassemblement m'a permis d'être si bien entourée et soutenue pendant toute la durée de ma maîtrise.

Merci mille fois à Samuel pour sa précieuse amitié, ses encouragements, son écoute et pour le soutien moral dont je n'aurais pas pu me passer.

Merci à Raphaëlle d'avoir apporté tant de joie et de douceur dans ma vie.

Merci à ma formidable sœur Marion d'avoir écouté mes incertitudes et mes doutes sans jamais me laisser me décourager, merci d'avoir célébré mes réussites.

Un immense merci à mes parents, sans qui ma reprise d'études n'aurait pas été possible. Merci pour le soutien inconditionnel à chaque étape. Si j'en suis là aujourd'hui, c'est grâce à votre générosité, à votre aide, à votre tendresse, à votre amour.

## TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	iv
RÉSUMÉ .....	v
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I LA STRUCTURE D'ENTREPRISE À L'ÉPREUVE DU ROMANESQUE.....	15
1.1. Le sociolecte d'entreprise .....	16
1.2. La naturalisation des techniques de management.....	25
1.3. De l'utilité sociale et de l'appartenance à un groupe.....	33
1.4. Une vision mécanique et inflexible de l'entreprise .....	39
1.5. Les pathologies et l'imaginaire organique.....	54
CHAPITRE II LES PRODUITS HUMAINS DE L'ENTREPRISE .....	65
2.1. La théâtralité en entreprise.....	66
2.2. Hauteur et contrôle.....	77
2.3. Des émotions quadrillées .....	81
2.4. La réification des employés .....	87
CHAPITRE III PRISON ET TOXICITÉ : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL À PURGER.....	95
3.1. Le bureau comme espace carcéral .....	96
3.2. Un milieu de travail malsain.....	104
3.3. La grande ville, symbole de la civilisation corruptrice.....	111
3.4. La campagne opposée à la ville .....	121
CONCLUSION.....	130
BIBLIOGRAPHIE.....	140

## LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

DG	Directeur(trice) général(e)
DRH	Directeur(trice) des ressources humaines
HS	Delphine de Vigan, <i>Les heures souterraines</i> .
NEV	Nathalie Kuperman, <i>Nous étions des êtres vivants</i> .
R	Pierre Mari, <i>Résolution</i> .

## RÉSUMÉ

Ce mémoire s'intéresse à la représentation littéraire des souffrances en entreprise à une époque marquée par la mondialisation et la tertiarisation du travail. Il prend pour objets d'étude trois romans français publiés entre 2005 et 2010 : *Nous étions des êtres vivants* de Nathalie Kuperman, *Résolution* de Pierre Mari et *Les heures souterraines* de Delphine de Vigan. Si la question du travail peut se poser par l'entremise de la relation entre le producteur et sa production, la mise en texte des activités salariées dans ce corpus oriente plutôt le regard vers les relations entre les membres d'une organisation professionnelle. Dans le cadre heuristique de la sociocritique des textes et à la lumière de travaux récents en sciences humaines et sociales, ce mémoire met au jour les déplacements d'idées reçues qu'implique la représentation du salariat dans des récits dont les personnages voient leur place en entreprise bouleversée. Le rapport que ces employés entretiennent avec les discours sur la solidarité en entreprise, avec les codes d'interaction entre collègues et avec les espaces de travail est traversé d'une même interrogation : comment le travail fabrique-t-il du lien social ? Par la mise en scène de réunions, de conflits et de congés, les romanciers exposent les enjeux qui sous-tendent l'intégration des travailleurs dans leur milieu. Le premier chapitre prête attention aux discours de légitimation qui entourent l'organisation professionnelle. Il s'intéresse plus spécifiquement à la naturalisation des techniques de domination du patronat sur le salariat dans un discours managérial empreint de darwinisme social, auquel les textes de Nathalie Kuperman, Pierre Mari et Delphine de Vigan opposent un imaginaire biologique qui met en valeur la solidarité des organes d'un corps. Le deuxième chapitre examine les interactions des personnages et la manière dont les romans révèlent les rapports de pouvoir établis par les codes de l'entreprise, qui déterminent la position des individus dans des groupes hiérarchisés. Le troisième chapitre analyse les espaces de travail et leurs extensions urbaines : associés à un imaginaire carcéral toxique, ils traduisent les mécanismes de contrôle managérial et mettent en évidence les systèmes d'exclusion sociale dont les travailleurs sont victimes.

Mots clés : littérature française contemporaine, Nathalie Kuperman, Pierre Mari, Delphine de Vigan, représentations du travail, entreprise, roman, XXI<sup>e</sup> siècle, sociocritique.

## INTRODUCTION

Peut-on parler du travail au singulier et avec l'article défini, comme un tout déterminé et homogène ? Ses formes et ses représentations ont grandement évolué au fil du temps et ont été accompagnées, avec l'industrialisation qu'a connue l'Occident au XIX<sup>e</sup> siècle, de profondes mutations. L'accumulation des richesses et la maximisation des profits qui caractérisent le capitalisme ont contribué à changer nos manières de travailler ainsi que les rapports que nous entretenons avec nos modes de production et de consommation de biens et de services. Ellen Meiksins Wood a relevé que le capitalisme n'est pas, comme le veut la croyance répandue, un « régime réglé par une loi naturelle immuable<sup>1</sup> » et qui aurait spontanément émergé de conditions favorables. Son essai *L'origine du capitalisme* démontre ce qui, au terme de son analyse, prend la forme d'une évidence : le capitalisme est une construction sociale issue de choix politiques. Après le capitalisme agraire, dans lequel l'appropriation de champs par des seigneurs anglais a poussé les paysans à quitter la campagne pour la ville, est apparu le capitalisme industriel, développé grâce au salariat, qui a fait du travail une marchandise. La fin du XX<sup>e</sup> siècle a ensuite été marquée par une intensification de la mondialisation et de la tertiarisation du travail dans les sociétés occidentales. Ces phénomènes ont été entraînés par la crise économique liée au choc pétrolier de 1973 et sont conformes à la vague néolibérale ayant mené à la chute des régimes communistes dans les pays d'Europe de l'Est au cours des années 1980 et jusqu'en 1991. Il n'est pas étonnant que l'ère de la société postindustrielle affecte en profondeur notre rapport au travail. Elle transforme aussi nos représentations collectives du travail et de la société dans laquelle nous travaillons. C'est à éclairer la nature de cette transformation que s'attachera le présent mémoire.

---

<sup>1</sup> Ellen Meiksins Wood, *L'origine du capitalisme, une étude approfondie*, trad. François Tétreau, Montréal, Lux, coll. « Humanités », 2009, p. 45.

Le néolibéralisme exige maintenant une plus grande flexibilité des individus dans le temps et dans l'espace. Les entreprises deviennent des structures de gestion totale, des heures salariées aux heures perdues. Luc Boltanski et Ève Chiapello ont montré que la performance individuelle et l'adaptabilité aux conditions de travail se sont substituées aux dynamiques de groupes de travail pensés comme solidaires, entraînant un déséquilibre dans la dialectique entre l'individu et le collectif<sup>2</sup>. Il n'est pas surprenant que les récits de souffrance au travail soient nombreux, aussi bien dans les sphères médiatique et juridique que politique<sup>3</sup>. Le discours littéraire, à son tour, s'imprègne du thème du mal-être professionnel. La littérature qui s'intéresse au travail et aux métiers de services n'est pourtant pas nouvelle. Balzac racontait déjà la méritocratie et la concurrence de la vie de bureau dans *Les employés ou la femme supérieure* en 1838. Cela dit, l'expansion des entreprises, en taille et en nombre, dans un contexte postindustriel suscite l'intérêt des romanciers, qui se font les témoins et critiques des mutations économiques et sociales récentes. C'est à l'époque charnière entre le XX<sup>e</sup> et le XXI<sup>e</sup> siècle que croît un sous-genre nouveau dans la classification des œuvres littéraires : le roman d'entreprise. Aurore Labadie a recensé la publication en France, depuis les années 1980, de plus de cent cinquante romans situant leurs intrigues dans un décor professionnel, tout en relevant leur nette augmentation à partir de l'année 2000<sup>4</sup>. Les personnages de ces romans sont bien souvent des salariés insatisfaits de leurs conditions de travail et en quête de solutions à leurs maux. Le contexte économique français du début des années 2000 n'est pas sans corrélation avec l'augmentation du nombre de romans d'entreprise. Révélatrice de ce contexte, la privatisation de France Télécom, qui a engagé l'ouverture de la compagnie à la

---

<sup>2</sup> Voir Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1999, 980 p.

<sup>3</sup> Par exemple, Marie-France Hirigoyen relève un changement législatif notable dans l'histoire française : « Sous la pression d'une prise de conscience sociétale, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit dans le Code du travail l'article L.122-49 sanctionnant le harcèlement moral ». Voir Marie-France Hirigoyen, « La souffrance au travail et les pathologies émergentes », *L'information psychiatrique*, vol. 84, n° 9, 2008, p. 821.

<sup>4</sup> Aurore Labadie, *Le roman d'entreprise français au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle*, Paris, Presses Sorbonne Nouvelle, coll. « Fiction/non-fiction », 2016, 256 p.

concurrence ainsi qu'un plan de réorganisation entre 2004 et 2009, a été mise en cause dans les suicides de soixante-dix de ses salariés<sup>5</sup>. Sandra Lucbert a consacré un roman à ce procès considéré comme un événement juridique marquant<sup>6</sup>. La situation dramatique de nombreuses entreprises françaises inspire les thèmes et les intrigues des romans d'entreprise. C'est le cas des *Heures souterraines* de Delphine de Vigan, où la plus grande part du récit concerne le harcèlement moral dont est victime le personnage principal. Les nouvelles formes d'organisation du travail, notamment dans le domaine tertiaire, appellent les romanciers à la mise en récit des mutations du monde de l'entreprise et de leurs effets sur les travailleurs.

Dans son rapport à la réalité sociale, le genre romanesque est moins monologique que ne le sont d'autres discours sur le travail tels que l'essai philosophique, l'analyse historique ou encore l'enquête sociologique. Nous étudierons un corpus de romans d'entreprise récents en postulant que la littérature entre en dialogue avec la société, dont elle permet de percevoir les dynamiques de manière singulière. Nous verrons que les romans d'entreprise, de par leur polysémie et leurs équivoques, proposent de nouvelles ouvertures réflexives aux représentations collectives sur le monde du travail. L'axiome sous-jacent à notre recherche soutient que le texte littéraire est un exercice de transformation du discours social. Ce cadre heuristique est celui de la sociocritique des textes<sup>7</sup>. Nous avançons que la part esthétique et fictionnelle des romans sur lesquels

---

<sup>5</sup> Le journal *Mediapart* décrit ces événements dans un article de 2019 à l'occasion de l'ouverture du procès contre l'entreprise France Télécom, un procès qui est défini comme historique. Voir l'article de la rédaction de Mediapart, « Dossier : France Télécom, des suicides au procès », 6 mai 2019, en ligne, <<https://www.mediapart.fr/journal/dossiers/mot-cle/didier-lombard>>, consulté le 19 novembre 2021. La même année, le journal relève la mise en cause des pratiques managériales de l'entreprise, qui mènent la réquisition à demander les peines maximales contre les dirigeants, soit un an de prison et 15 000 euros d'amende. Voir Dan Israel, « Procès France Télécom : peines maximales requises contre les “chauffards du travail” », *Mediapart*, 6 juillet 2019, en ligne, <<https://www.mediapart.fr/journal/france/060719/proces-france-telecom-peines-maximales-requises-contre-les-chauffards-du-travail>>, consulté le 19 novembre 2021.

<sup>6</sup> Sandra Lucbert, *Personne ne sort les fusils*, Paris, Seuil, coll. « Fiction & Cie », 2020, 156 p.

<sup>7</sup> D'après Marc Angenot, « [u]ne des questions fondamentales d'une sociocritique des textes [...] revient [...] à se demander constamment “que sait la littérature ?”, — que sait-elle qui ne se saurait pas ailleurs, dans les champs discursifs publics ou ésotériques ». Marc Angenot, « Que peut la littérature ?

portera notre mémoire sont des lunettes sur le monde, qui nous permettent d'observer ce qui nous entoure sous un autre jour.

Le présent projet entend donc analyser la manière dont des romans d'entreprise entrent en dialogue avec certains phénomènes de société de notre époque. Nous étudierons des œuvres du début du XXI<sup>e</sup> siècle, publiées entre 2005 et 2010. Notre corpus est composé de *Nous étions des êtres vivants* de Nathalie Kuperman<sup>8</sup>, des *Heures souterraines* de Delphine de Vigan<sup>9</sup> et de *Résolution* de Pierre Mari<sup>10</sup>. Notre choix s'est porté sur trois œuvres qui traitent des difficultés vécues par le groupe socioprofessionnel particulier que sont les cadres du secteur tertiaire. Un critère de diversité a guidé la composition de notre corpus, en cela que les formes des œuvres retenues, leurs intrigues, les descriptions et l'exploration de la psychologie des personnages qu'elles donnent à lire contrastent fortement les unes avec les autres et donnent un aperçu général – aussi bref soit celui que nous proposons, sans ambition d'exhaustivité – du sous-genre qu'est le roman d'entreprise.

Une idée importante qui se dégage des romans à l'étude est la suivante : l'économie est une science humaine. La mise en récit du monde du travail est en effet centrée sur les rapports sociaux entre divers acteurs de production, au détriment des aspects financiers des entreprises. Elle offre une illustration des activités salariées, qui sont envisagées, avant tout, comme des relations entre des acteurs. En tenant compte des phénomènes de pouvoir entre les personnages, les romans à l'étude nous donnent à voir l'expérience de personnes insérées dans une culture particulière. Les narrations

---

Sociocritique littéraire et critique du discours social », dans Jacques Neefs et Marie-Claire Ropas (dir.), *La politique du texte. Enjeux sociocritiques*, Lille, Presses universitaires de Lille, 1992, p. 10.

<sup>8</sup> Nathalie Kuperman, *Nous étions des êtres vivants*, Paris, Gallimard, coll. « Folio », 2012 [2010], 240 p. Désormais, toute référence à cet ouvrage sera placée entre parenthèses dans le texte et indiquée par le sigle NEV, suivi du folio.

<sup>9</sup> Delphine de Vigan, *Les heures souterraines*, Paris, Le livre de poche, 2011 [2009], 280 p. Désormais, toute référence à cet ouvrage sera placée entre parenthèses dans le texte et indiquée par le sigle HS, suivi du folio.

<sup>10</sup> Pierre Mari, *Résolution*, Mayenne, Actes Sud, 2005, 136 p. Désormais, toute référence à cet ouvrage sera placée entre parenthèses dans le texte et indiquée par le sigle R, suivi du folio.

postulent un système social propre à l'entreprise, laquelle est traitée comme un microcosme dont les traits culturels, sociaux et idéologiques sont représentatifs de la société française contemporaine, au sens large du terme. Dans cette perspective, l'entreprise est un cadre idéal pour explorer les enjeux sociaux qui agitent notre époque.

Aurore Labadie a soutenu que « les écrivains font du roman d'entreprise un espace d'implication politique », qui « critique le capitalisme néolibéral à la lueur de ce qu'il produit et dégrade, sans jamais pour autant le nommer explicitement »; elle conclut, comme nous essaierons à notre tour de le montrer, qu'il n'y a « point de militantisme ni de mots d'ordre dans ces romans et récits, mais une lutte des classes sourde et un souci de mettre au jour ce qu'une frange du discours sociétal tait ou déréalise<sup>11</sup> ». Anne-Marie David a étayé la thèse selon laquelle « la littérature du travail appelle, de manière aussi paradoxale que consubstantielle, une réflexion sur la mort du travail<sup>12</sup> ». En effet, poursuit la chercheuse, la mort « place la violence qu'on verra associée sous une forme ou une autre (corporelle, sociale, psychologique...) à tout type de labeur en exergue des œuvres et sa présence insiste sur la souffrance prêtée au travail dès ses débuts<sup>13</sup> ». La recherche de Corinne Grenouillet sur les romans d'entreprise qualifie leur geste de « mise au jour du système ou de la logique qui sous-tend l'organisation fondamentale de nos sociétés contemporaines<sup>14</sup> ». Nous tenterons de montrer comment les romans font appel à des imaginaires biologiques qui permettent cette mise au jour. Nous chercherons aussi à comprendre comment les romanciers d'entreprise s'écartent de l'étude sociologique ou historique. Comme Bruno Blanckeman, nous considérerons que

---

<sup>11</sup> Aurore Labadie, « Le roman d'entreprise, un roman de malheureux ? », *RELIEF - Revue électronique de littérature française*, vol. 13, n° 1, 2019, p. 154.

<sup>12</sup> Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », thèse de doctorat, Département des littératures de langue française, Université de Montréal, 2016, f. 4.

<sup>13</sup> *Ibid.*, f. 5.

<sup>14</sup> Corinne Grenouillet, *Usines en textes, écritures au travail. Témoigner du travail au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle*, Paris, Classiques Garnier, coll. « Études de littérature des XX<sup>e</sup> et XXI<sup>e</sup> siècles », 2014, p. 209.

l'écrivain s'implique par un travail qui expérimente des dispositifs formels singuliers, confrontant la langue commune et les ressorts élémentaires de la narration à un objet problématique, dans des résolutions d'écriture elles-mêmes troublées, tout à la fois stylisées et disloquées<sup>15</sup>.

Les romanciers travaillent un langage qui n'est pas dénué de rapports de domination et ils en font trembler les présupposés. Au sujet du roman de Sandra Lucbert sur le procès de France Télécom, Jean-Jacques Lecercle a relevé que « l'objet spécifique de l'intervention littéraire n'est pas l'analyse de la situation elle-même (la science et la philosophie s'en chargent) mais la critique de son langage, c'est-à-dire la prise de conscience du fonctionnement de l'hégémonie<sup>16</sup> ». Pour John Marks, *Résolution* de Pierre Mari et *Nous étions des êtres vivants* de Nathalie Kuperman mettent en lumière la capacité de l'entreprise à s'emparer du langage et à imposer une auto-censure à ses employés<sup>17</sup>. Il s'agira pour nous de montrer que ces romans sont le lieu d'une réappropriation des pratiques langagières confisquées aux individus par l'entreprise. Cette réappropriation prend parfois la forme de métaphores qui comparent l'organisation sociale à un corps vivant. Les auteurs à l'étude observent une raideur procédurale en entreprise, que Balzac avait déjà relevée : « les bureaux se hâtèrent de se rendre nécessaires en se substituant à l'action vivante par l'action écrite, et ils créèrent une puissance d'inertie appelée le rapport<sup>18</sup> ». Dans le prolongement de cette idée, nous verrons que les romanciers intègrent des images liées à la biologie et au vivant dans leurs représentations du travail tertiaire et salarié, lequel est présenté comme mécaniste et opposé à la vie. Pour le dire avec Renaud Sainsaulieu,

---

<sup>15</sup> Bruno Blanckeman, « L'écrivain impliqué : écrire (dans) la cité », dans Bruno Blanckeman et Barbara Havercroft (dir.), *Narrations d'un nouveau siècle. Romans et récits français (2001-2010)*, Paris, Presses Sorbonne Nouvelle, 2013, p. 81.

<sup>16</sup> Jean-Jacques Lecercle, « Que peut la littérature ? À propos du livre de Sandra Lucbert, *Personne ne sort les fusils* », *Diacritik*, 28 octobre 2021, en ligne, <<https://diacritik.com/2021/10/28/que-peut-la-litterature-a-propos-du-livre-de-sandra-lucbert-personne-ne-sort-les-fusils/>>, consulté le 24 novembre 2021.

<sup>17</sup> John Marks, « *Le roman d'entreprise : Breaking the silence* », *French Cultural Studies*, vol. 28, n° 4, 2017, p. 371-386.

<sup>18</sup> Honoré de Balzac, *Les employés*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », vol. VII, 1977 [1838], p. 907.

« l'organisation formelle [de l'entreprise] ne cesse de se heurter à la complexité des individus<sup>19</sup> » et du vivant. La multiplication des voix des employés dans les entreprises mises en scène exprime cette complexité. Contre la rigidité du système managérial, les romans de Nathalie Kuperman, Delphine de Vigan et Pierre Mari intègrent des attributs organiques à leurs représentations du travail tertiaire.

C'est dans l'examen des renversements de hiérarchies grâce auxquels la culture officielle du travail est interrogée que se situera notre apport aux recherches sur les romans d'entreprise. À l'aide du concept de carnavalisation<sup>20</sup> cher à Mikhaïl Bakhtine, nous étudierons la manière dont des codes hétérogènes sont mis en dialogue et nous mettrons en évidence les variations de sens opérées par les jeux de reprise, d'amplification et de déformation des discours managériaux auxquels les discours salariés font contrepoids. Dans le sillage d'André Belleau, nous mettrons en évidence que « la culture sérieuse, officielle, autoritaire, monologique se trouve bien davantage menacée par l'ambiguïté que par une autre culture qui serait aussi sérieuse, officielle, autoritaire et monologique qu'elle-même<sup>21</sup> ! »

Nous verrons dans les romans à l'étude que le travail est une notion hautement polysémique, traversée de paradigmes divers, souvent dualistes. Les systèmes de croyance mis en scène oscillent entre nature et culture, entre vivant et mécanique, entre puissance et faiblesse, entre propre et sale. En déplaçant ces oppositions, les romans mettent en évidence les limites des principes d'organisation du travail et des représentations qui les sous-tendent. Notre analyse prêter attention à la dimension

---

<sup>19</sup> Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Presses de Sciences Po, coll. « Références », 2019 [1988], p. 185.

<sup>20</sup> Pour Mikhaïl Bakhtine, le carnaval est « le triomphe d'une sorte d'affranchissement provisoire de la vérité dominante et du régime existant, d'abolition provisoire de tous les rapports hiérarchiques, privilèges, règles et tabous ». Voir Mikhaïl Bakhtine, *L'œuvre de François Rabelais et la culture populaire au Moyen Âge et sous la Renaissance*, trad. Andrée Robel, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1982 [1970], p. 18.

<sup>21</sup> André Belleau, « Carnavalisation et roman québécois : mise au point sur l'usage d'un concept de Bakhtine », *Études françaises*, vol. 19, n° 3, 1983, p. 55.

idéologique et co-textuelle<sup>22</sup> de ces fictions, en postulant qu'elles participent de la resémiotisation du discours social<sup>23</sup>. Nous nous intéresserons à la manière dont les romans d'entreprise s'emparent des discours de légitimation du travail pour les interroger. Notre recherche consistera à saisir comment les romans d'entreprise reprennent, déforment et déplacent le discours social dans et sur le monde du travail. L'une des questions sous-jacentes qui parcourent les œuvres est la suivante : quel rôle tient le travail dans la fabrique du lien social ? Il s'agira d'analyser comment l'autorité du système néolibéral est remise en question dans sa construction essentiellement discursive. Afin de qualifier les opérations des romans sur les discours qu'ils reprennent, nous interrogerons d'abord la structure organisationnelle des entreprises mises en scène. Nous tenterons ensuite de comprendre ce que les interactions des personnages disent des rapports de pouvoir en entreprise. Nous examinerons enfin ce que les relations que les personnages entretiennent avec leur espace de travail disent du monde professionnel.

Suivant essentiellement les principes de la sociocritique pratiquée par l'École de Montréal, nous repérerons dans les romans à l'étude les termes et les thèmes récurrents, de même que les thèmes absents ou implicites, les associations de mots et les modes de valorisation de signes. Notre analyse se concentrera sur le fonctionnement interne des textes, en considérant ses caractéristiques propres. Nous repérerons également en son sein les échos de la société dans laquelle il émerge. Le contexte qui informe les textes peut être défini comme « un ensemble plus ou moins vaste de données

---

<sup>22</sup> Selon Claude Duchet, « le cotexte, c'est ce qui travaille en même temps, ce qui est écrit en même temps, ce qui évolue en même temps, et ce qui est lu en même temps. Tout en n'étant pas de même nature. » Claude Duchet et Patrick Maurus, *Un cheminement vagabond. Nouveaux entretiens sur la sociocritique*, Paris, Honoré Champion, coll. « Poétiques et esthétiques, XX<sup>e</sup>-XXI<sup>e</sup> siècles », 2011, p. 44.

<sup>23</sup> Le discours social est défini par Marc Angenot comme « l'ensemble — non nécessairement systémique, ni fonctionnel — du dicible, des discours institués et des thèmes pourvus d'acceptabilité et de capacité de migration dans un moment historique d'une société donnée ». Marc Angenot, « Le discours social : problématique d'ensemble », *Cahiers de recherche sociologique*, vol. 2, n° 1, 1984, p. 20.

discursives doxiques<sup>24</sup> ». Nous nous donnons pour objectif d'explorer les textes dans leurs procédés de transformation du discours social et d'analyser ce que Claude Duchet appelle « la socialité du texte », c'est-à-dire « tout ce qui manifeste dans le roman la présence hors du roman d'une société de référence<sup>25</sup> » et « ce par quoi le roman s'affirme lui-même comme société<sup>26</sup> ». Puisque la socialité du texte n'est pas « une simple retranscription inaltérée de ce que dit le discours social<sup>27</sup> », l'analyse des échos du discours social tiendra compte du fait que « la textualisation résulte d'une intervention sur des éléments déjà sémiotisés<sup>28</sup> » et qu'elle relève d'un jeu sur la forme, qui déplace ce qui est communément admis comme dicible ou évident. Marc Angenot définit le discours social comme « tout ce qui se dit, tout ce qui s'écrit dans un état de société donné (tout ce qui s'imprime, tout ce qui se parle aujourd'hui dans les médias électroniques). Tout ce qui se narre et s'argumente ; le narrable et l'argumentable dans une société donnée<sup>29</sup>. » Composé de « règles discursives et topiques qui organisent tout cela, sans jamais s'énoncer elles-mêmes », le discours social est « [l]'ensemble – non nécessairement systémique, ni fonctionnel – du dicible, des discours institués et des thèmes pourvus d'acceptabilité et de capacité de migration dans un moment historique d'une société donnée<sup>30</sup> ». Comme Claude Duchet l'explique dans son article fondateur « Pour une socio-critique ou Variations sur un incipit<sup>31</sup> », le discours social dans un texte littéraire est fait de nombreuses voix brouillées, d'idéologies, de lieux communs, de stéréotypes et d'idées reçues. Il s'agira de voir ce que produisent les déplacements du discours social dans les romans d'entreprise de notre corpus. Pour ce faire, nous

---

<sup>24</sup> Florent Coste, « Propositions pour une littérature d'investigation », *Pratiques*, n° 151-152, 2011, p. 85.

<sup>25</sup> Claude Duchet, « Une écriture de la socialité », *Poétique*, n° 16, 1973, p. 449.

<sup>26</sup> *Idem.*

<sup>27</sup> Marc Angenot, « Que peut la littérature ? Sociocritique littéraire et critique du discours social », *loc. cit.*, p. 10-27.

<sup>28</sup> Pierre Popovic, « De la semiosis sociale au texte : la sociocritique », *Signata*, n° 5, 2014, p. 153.

<sup>29</sup> Marc Angenot, « Le discours social : problématique d'ensemble », dans *Cahiers de recherche sociologique*, vol. 2, n° 1, 1984, p. 20.

<sup>30</sup> *Idem.*

<sup>31</sup> Claude Duchet, « Pour une socio-critique ou Variations sur un incipit », *Littérature*, n° 1, février 1971, p. 5-17.

aurons recours aux concepts de dialogisme bakhtinien et de polyphonie<sup>32</sup>, à l'aide desquels nous mettrons en lumière les relations d'absorption et de transformation de signes par les textes. Nous verrons que les déplacements des lieux communs dans le discours managérial révèlent des abus de pouvoir en entreprise afin d'éclairer la souffrance au travail des salariés.

Ce qui a retenu notre attention dans les romans choisis pour cette étude est le bouleversement des places qu'occupent les personnages dans leur entreprise. Les textes de notre corpus proposent tous une situation initiale semblable : l'annonce d'une restructuration de l'entreprise, qui affecte les postes des protagonistes. Les problèmes soulevés par cette situation ne trouvent pas de solution consensuelle; ils donnent lieu à des conflits, latents ou explicites. *Nous étions des êtres vivants* de Nathalie Kuperman donne la parole à de nombreux employés d'une société d'édition rachetée par un repreneur peu scrupuleux. Plusieurs personnages entrent en lutte pour le poste à la direction générale tandis que d'autres voient leur emploi menacé par les méthodes de management coercitives du nouveau repreneur. Des jeux de pouvoir créent de multiples conflits entre les salariés, qui tentent de préserver leur place devant une vague de licenciements à venir. Le récit est marqué par des jeux de coulisses et par la trahison qu'une employée commet à l'endroit de ses collègues en rejoignant la direction générale. À travers le point de vue de chaque individu, nous avons accès à des expériences diverses (teintées d'inquiétude, d'espoir, de colère, de révolte, de couardise), qui convergent vers une polyphonie manifeste dans les chapitres intitulés « Le chœur ». *Les heures souterraines* de Delphine de Vigan explore un rapport spatiotemporel au travail vécu avec violence par une salariée. Ce rapport prend forme

---

<sup>32</sup> D'après Mikhaïl Bakhtine, la polyphonie résulte de ce que « [t]oute causerie est chargée de transmissions et d'interprétations des paroles d'autrui. On y trouve à tout instant une "citation", une "référence" à ce qu'a dit telle personne, à ce qu'"on dit", à ce que "chacun dit", aux paroles de l'interlocuteur, à nos propres paroles antérieures, à un journal, une résolution, un document, un livre... [...] [P]armi toutes les paroles que nous prononçons dans la vie courante, une bonne moitié nous vient d'autrui. » Mikhaïl Bakhtine, *Esthétique et théorie du roman*, trad. Daria Olivier, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1978 [1954], p. 158.

dans la mise au placard de la protagoniste, Mathilde, qui était cadre supérieure et adjointe du directeur marketing dans une grande entreprise parisienne. Le roman alterne les récits de deux protagonistes et fait état d'un même mal-être quant à leur expérience professionnelle. L'œuvre met ainsi la vie de son personnage principal en parallèle avec la vie d'un médecin urgentiste, Thibault, qui intervient au domicile de ses patients. Le rapport au travail de ces personnages est caractérisé par une difficulté à collaborer avec leurs semblables et par une relation d'amour-haine avec la ville dans laquelle ils peinent à circuler. Le troisième et dernier roman de notre corpus, *Résolution* de Pierre Mari, décrit la privatisation d'une grande entreprise dont les métiers étaient liés à « une vieille tradition industrielle » (R, 24). Le personnage principal accède à un nouveau poste en tant que cadre des ressources humaines; il est chargé d'orienter les carrières d'autres employés. Le roman raconte sa difficile intégration dans son emploi de cadre supérieur. Il est en position d'autorité à l'égard de salariés qui n'accèdent à la représentation que par quelques répliques cinglantes adressées au management de l'entreprise. Les employés lui confient leurs inquiétudes et le stress engendré par la restructuration de l'entreprise. Le roman se concentre sur les difficultés croissantes du personnage, tiraillé entre des intérêts contradictoires et irréconciliables, et dévoile l'enfermement du personnage dans une langue et dans des codes qui ne sont pas les siens.

Dans le premier chapitre de notre étude, nous prêterons attention à l'organisation sociale en entreprise. Nous verrons que ses tensions sont mises en lumière à l'aide d'un élément perturbateur commun aux trois romans de notre corpus : la restructuration des entreprises. Celle-ci implique une modification organisationnelle dans laquelle les personnages voient leur place et leurs fonctions professionnelles bouleversées par des dirigeants souvent autoritaires. Or cette autorité se manifeste subtilement, en employant des moyens de manipulation. Comment le pouvoir se légitime-t-il dans l'entreprise ? Vincent Petitot a décrit l'ambition managériale comme un mode de production de sujets dociles par et pour les entreprises, qui rend ceux-ci « vulnérable[s]

à un type de discours » qui « légitime la reproduction permanente des formes de travail<sup>33</sup> ». Nous mettrons en évidence que les romans de notre corpus illustrent des discours de légitimation du management traversés par des représentations darwinistes du social. Nathalie Kuperman, Delphine de Vigan et Pierre Mari montrent les failles de ces discours à l'aide de l'opposition qui se dessine dans leurs écrits entre deux représentations de la société : 1) celle qui fonde le discours des gestionnaires et qui conçoit le système de travail qu'ils dirigent à l'image d'une machine; 2) celle des salariés, qui présente l'organisation sociale comme un organisme vivant dont les parties articulent des éléments hétérogènes, interdépendants et solidaires. De la vision mécanique découlent des méthodes managériales souvent rigides, qui visent à contrôler les employés. Les romans à l'étude mettent en lumière la dichotomie, dans le discours social, entre le travail comme source de réalisation et d'épanouissement personnels et le travail *tripalium*, source d'anéantissement du sujet.

Dans notre deuxième chapitre, qui visera à éclairer les pressions que les dirigeants exercent sur leurs subordonnés, nous analyserons les dynamiques des relations interpersonnelles en considérant les interactions entre collègues comme des marqueurs idéologiques forts. Nous verrons que les romans de Nathalie Kuperman, Delphine de Vigan et Pierre Mari illustrent l'influence de l'entreprise sur les personnages. En se saisissant des codes du théâtre et du jeu compétitif, ils problématisent les valeurs promues par l'entreprise et mettent au jour le contrôle exercé par des dispositifs de pouvoir proches de ceux théorisés par Michel Foucault<sup>34</sup>. Ce faisant, ils révèlent le caractère purement illusoire de l'autonomie promise en entreprise : les méthodes et les discours managériaux effacent les subjectivités et produisent des employés conformes aux besoins de l'entreprise.

---

<sup>33</sup> Vincent Petitot, « La gouvernementalité managériale », *Études de communication*, « Organisation, dispositif, sujet », n° 28, 2005, p. 3 et 5.

<sup>34</sup> Michel Foucault, *Surveiller et punir, naissance de la prison*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque des Histoires », 1975, 376 p.

Nous consacrerons le troisième et dernier chapitre à l'étude des conditions spatiales dans lesquelles évoluent les salariés de notre corpus. Comme l'a souligné André Belleau, « l'espace représenté dans toute fiction [...] est l'un des vecteurs idéologiques essentiels<sup>35</sup> ». Nous examinerons dans quelle mesure l'espace de travail s'avère déterminant dans le mal-être des personnages. La nocivité des espaces de travail se lit dans des décors exigus, sombres et contraignants, mais aussi dans l'oppression que ressentent les personnages. Nous montrerons que l'entreprise est représentée comme un système carcéral, qui pose un risque de corruption physique et morale pour les employés. Nous verrons que les romans de notre corpus étendent le lieu de travail à la ville, présentée comme une menace qui plane sur les salariés et comme un lieu qui dégrade ses habitants. Nous chercherons à comprendre comment l'idée de pollution met en jeu le rapport de l'ordre au désordre : les salariés qui s'adaptent mal aux exigences managériales sont marginalisés ou exclus par des structures oppressantes tels des déchets. Pour finir, nous analyserons le rapport que les personnages entretiennent avec la campagne, qui est opposée à la ville; par la dichotomie qu'ils donnent à lire entre nature et culture, les textes reconduisent un topos romantique, selon lequel la civilisation serait la cause de toute souffrance.

Au terme de cette étude, nous aurons éclairé la manière dont *Nous étions des êtres vivants*, *Les heures souterraines* et *Résolution* font dévier les lieux communs sur le travail et sur la souffrance qu'il engendre tout en mettant en relief les spécificités du précaire<sup>36</sup>. Grâce à l'opposition entre le mécanique et l'organique qui traverse ces œuvres, nous montrerons comment les auteurs résistent à une certaine rationalisation

---

<sup>35</sup> André Belleau, « Code social et code littéraire dans le roman québécois », dans *Surprendre les voix*, Montréal, Boréal, coll. « Papiers collés », 1986, p. 180.

<sup>36</sup> L'expression, popularisée par le sociologue Robert Castel, est une contraction entre les termes « précaire » et « prolétariat ». Elle désigne une précarité permanente pour les salariés de la société postindustrielle. Voir Robert Castel, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire ? », dans Serge Paugam (dir.), *Repenser la solidarité : l'apport des sciences sociales*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Le lien social », 2007, p. 416-433.

de la langue managériale en misant sur le fait que « [l]e langage, en tant que milieu vivant et concret [...] n'est jamais unique<sup>37</sup> ».

---

<sup>37</sup> Mikhaïl Bakhtine, *Esthétique et théorie du roman*, op. cit., p. 110.

## CHAPITRE I

### LA STRUCTURE D'ENTREPRISE À L'ÉPREUVE DU ROMANESQUE

Notion sémantiquement mouvante et phénomène prégnant dans les dernières décennies<sup>38</sup>, la « restructuration » d'entreprise est un sujet sensible dans le discours social français sur le travail. À la fois salutare aux yeux des dirigeants et cause de souffrance pour bien des employés, elle évoque souvent un basculement vers des problèmes d'envergure individuelle et collective. Les romans de notre corpus portent attention à ces problèmes et s'ouvrent tous sur un même élément perturbateur : à la suite d'une crise de la situation initiale qui engendre une modification organisationnelle, les personnages voient leur place et leurs fonctions modifiées dans leur emploi. Les auteurs mettent en scène des points de vue souvent opposés vis-à-vis des marches à suivre devant cette crise, car le moment de restructuration d'une entreprise est l'occasion d'interroger les liens et les dynamiques entre ses membres. Les romans à l'étude mettent en forme des discours qui participent à créer des relations tantôt coopératives, tantôt conflictuelles. Nous verrons qu'une interrogation majeure les guide : elle a trait à la place des sujets dans l'organisation en entreprise. Le présent chapitre sera consacré à analyser la manière dont les romans opèrent un détournement de l'idée d'organicité<sup>39</sup> associée à l'imaginaire du travail. Nous montrerons que ce changement de paradigme prend la forme de critiques et d'interrogations du discours managérial, en éclairant 1) un investissement idéologique des termes employés en

---

<sup>38</sup> Voir Marie Raveyre (dir.), « Restructurations, nouveaux enjeux », *La Revue de l'Ires*, vol. 1, n° 47, 2005, 362 p.

<sup>39</sup> L'organicité désigne l'« ensemble des phénomènes normaux ou anormaux entraînés par la fonction d'un organe ». Voir l'article « Organicité » du Centre national de ressources textuelles et lexicales, en ligne, <<https://cnrtl.fr/definition/organicité>>, consulté le 5 mai 2021.

entreprise; 2) une naturalisation d'usages qui sont, en fait, culturels; 3) une rhétorique de l'appartenance sociale par le travail; 4) une dissimulation de rapports de subordination rigides et 5) un recours à l'imaginaire médical. À chaque étape, il s'agira de comprendre l'envergure de la notion de solidarité dans le discours social entourant les rapports au travail. Nous pourrions ainsi démêler deux représentations distinctes de l'organisation sociale, selon un ordre hiérarchique ou organique.

### 1.1. Le sociolecte d'entreprise

Les métiers des services disposent de leur propre jargon et de leur propre terminologie<sup>40</sup>. En partant du principe que les mots déterminent notre façon de penser et influencent notre perception du monde, ce chapitre entend analyser les déplacements de signes opérés dans les textes à l'étude. Nous souhaitons nous pencher sur un champ sémantique précis : il existe une diversité de mots pour désigner l'entreprise (société, firme, compagnie, organisation, organisme, groupe, maison-mère ou filiale), dont certains peuvent appartenir à un registre familier (boîte, bureau, *business*). Chacun de ces termes a une valeur connotative propre et présente plusieurs occurrences dans les textes de notre corpus. Il s'agira de délimiter leur portée axiologique en tenant compte du fait que les personnages conçoivent les termes différemment selon leur statut dans l'entreprise. La connotation idéologique des mots est mise en relief par le contraste qui naît entre un discours spécialisé<sup>41</sup> (celui des dirigeants en entreprise, découlant des sciences économiques) et des discours appartenant à d'autres registres ou relevant d'autres jargons<sup>42</sup>. Les origines idéologiques du sociolecte d'entreprise permettront de révéler une divergence de conception de l'organisation sociale au sens large. En nous

---

<sup>40</sup> Un jargon désigne le langage spécifique qu'une catégorie de locuteurs utilisent pour manifester leur appartenance à un groupe. Nous entendons la terminologie comme un vocabulaire spécialisé d'ordre économique.

<sup>41</sup> Nous entendons la spécialisation comme un ensemble de moyens langagiers assurant la compréhension réciproque entre les personnes agissant dans un même domaine.

<sup>42</sup> À titre d'exemple, nous pouvons mentionner l'usage de termes médicaux par le personnage de Thibault dans *Les heures souterraines* ou le registre grossier du personnage de Patrick Sabaroff dans *Nous étions des êtres vivants*.

appuyant sur l’imaginaire organique problématisé par les textes à l’étude, il s’agira d’éclairer une tension dans le discours social sur le travail : deux conceptions incompatibles de la notion de solidarité se disputent le fonctionnement des rapports de travail en entreprise.

Au sein des romans de notre corpus, l’emploi du terme « société » mérite particulièrement de retenir notre attention en raison de ses rares apparitions. Il est communément entendu qu’il s’agit de l’abréviation de « société commerciale », par distinction avec la « société civile ». Le terme « entreprise », quant à lui, paraît circuler plus aisément dans le langage courant. Notons aussi que les domaines dans lesquels le mot « société » est principalement employé sont d’une part la sphère juridique<sup>43</sup> et d’autre part la sphère fiscale<sup>44</sup>. Dans les romans de notre corpus, les salariés emploient souvent le terme entreprise. Ce terme fait particulièrement surface lorsque les salariés expriment leur insatisfaction. Mathilde, dans *Les heures souterraines*, se désole par exemple « que l’entreprise [soit] le symptôme pathétique du psittacisme le plus vain » (HS, 168). Plus encore, elle dit au sujet de ses enfants qu’ils

ignorent ce qu’est l’entreprise, son air confiné, ses mesquineries [...]. Et quand elle tente de traduire les choses dans un langage qu’ils peuvent appréhender [...] il lui semble qu’elle raconte une histoire de Schtroumpfs barbares s’entretenant en silence dans un village retiré du monde (HS, 44).

L’« entreprise » recouvre, lit-on, une réalité brutale et inquiétante. De surcroît, c’est le terme employé par Mathilde au sujet de l’attitude violente de son patron envers elle, qualifiée d’« entreprise de destruction » (HS, 33). Le patron, en revanche, accorde au terme une valeur autrement positive : « je suppose que vous aviez mieux à faire que de consacrer quelques heures de votre week-end à l’entreprise » (HS, 102), lance-t-il pour reprocher à Mathilde un oubli. Chez lui, l’« entreprise » est un grand projet collectif,

---

<sup>43</sup> Juridiquement, les différents statuts des structures impliquent des désignations différentes. Dans ce cadre, « entreprise » est employé pour désigner une activité individuelle ou unipersonnelle; à partir de deux associés dans une activité, on parle de « société ».

<sup>44</sup> L’État français distingue l’impôt sur le revenu – qui concerne les employés et la grande majorité des entrepreneurs ayant déclaré une « entreprise individuelle » ou « unipersonnelle » – de l’impôt sur les sociétés.

prioritaire, le prétexte aux sacrifices personnels. Entre la salariée et son patron, le terme revêt des connotations inversées.

*Nous étions des êtres vivants* donne un autre exemple frappant de ce décalage énonciatif entre patrons et salariés. Lorsque Paul Cathéter s'adresse pour la première fois aux employés qu'il « rachète » (il faut entendre par là qu'il est chargé de restructurer Mercandier Presse), on peut lire ceci<sup>45</sup> :

La concurrence à travers les modes d'organisation dans laquelle l'activité s'est coincée elle-même *Est-ce qu'Isabelle s'est ternie durant toutes ces années ? Sa chevelure est-elle toujours aussi soyeuse, la souplesse et la rapidité de réaction des différents acteurs J'ai de bonnes raisons de croire que ce type sait de quoi il parle. Voilà enfin quelqu'un qui n'hésite pas à appeler un chat un chat et, même si tout ça est flou pour moi, je suis certain que j'y verrai plus clair quand on sera dans l'action. L'action, ça c'est un mot qui veut dire quelque chose, les enjeux fondamentaux d'un défi que seule une structure plus légère peut relever Ai-je eu raison d'accepter ce poste ? Puis-je me dire que je n'ai pas eu le choix ? Je voudrais le croire, un équilibre financier qui doit arriver à terme pendant l'année en cours Le goût de cette soupe ne passe pas. J'ai l'impression qu'elle m'a détraqué les boyaux. Il faudrait que je boive un verre d'eau, je vais essayer de tenir, parce que je suis en plein milieu et que ma sortie risque de faire désordre. Oui, je vais tenir* et qui est à l'origine d'une société en expansion *Je n'ai pas saisi l'occasion de me lever pour marquer mon implication dans l'avenir aux côtés de ce personnage dont la grossièreté me blesse régulièrement. Je ne peux m'empêcher d'interpréter son refus de s'asseoir à mes côtés comme une façon de se désolidariser de ma personne, la pérennité d'une entreprise nécessite qu'elle soit fructueuse et, dans ce dessein, nous allons nous pencher vers des outils qui n'ont pas encore été utilisés, privilégier la productivité* (NEV, 59-60).

Dans ce passage, la formule « société en expansion » étonne; de fait, le personnage du repreneur emprunte un vocabulaire qui n'est pas des plus répandus. S'il s'écarte du jargon économique, qui use plutôt du terme « entreprise », c'est parce qu'il prétend engager dans un même élan l'ensemble des personnes qui sont devant lui. Le recours à

---

<sup>45</sup> Les voix des employés apparaissent en italique; l'auteure souligne.

une terminologie juridique lui confère une autorité et lui permet de donner à ses déclarations la valeur de lois.

Notons que, dans la mesure où « entreprise » est le substantif du verbe « entreprendre », le terme a une valeur d'action, tandis que le terme « société » est descriptif; il renvoie à une structure organisationnelle. La distinction entre action et structure est significative : l'emploi du terme « entreprise » met l'accent sur la production de biens et de services commerciaux. Cette finalité propre au secteur économique explique la prédominance du terme « entreprise » sur le terme « société » pour désigner un contrat d'activités à but lucratif entre plusieurs individus. Le terme passe cependant sous silence la part solidaire et interdépendante de la communauté d'individus désignée qui est comprise dans le mot « société ». Nous verrons plus loin que l'appartenance sociale constitue l'un des enjeux des romans à l'étude.

Dans *Nous étions des êtres vivants*, Paul Cathéter segmente, divise et démembré pourtant la société qu'il « restructure ». Il est féru de management « à l'américaine » (NEV, 19), c'est-à-dire partisan du néolibéralisme<sup>46</sup>, dans l'espoir d'optimiser le rendement de Mercandier Presse. À cette fin, il n'hésitera pas à licencier neuf employés en six mois, puis le double l'année suivante « pour alléger la masse salariale » (NEV, 147). Dans son discours de présentation, une allocution marquée de nombreuses emphases relevées par le chœur, Cathéter associe « pérennité d'une entreprise » à « productivité ». Il renforce ainsi l'association entre le terme « entreprise » et la production de biens et de services. Son évocation de la « société en expansion » contraste avec la voix d'un personnage salarié parlant de désolidarisation. Les euphémismes contenus dans son discours peinent à masquer les rapports de force qui

---

<sup>46</sup> Pour définir le néolibéralisme, nous prenons appui sur les thèses de Pierre Dardot et Christian Laval, qui le présentent comme un système axiologique, plus précisément comme « l'ensemble des discours, des pratiques, des dispositifs qui déterminent un nouveau mode de gouvernement des hommes selon le principe universel de la concurrence ». Pierre Dardot et Christian Laval, *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte, coll. « Poche / Sciences humaines et sociales », 2009, p. 6. La logique d'un tel système implique une transformation des institutions et des champs sociaux pour les soumettre à ses normes.

s'exerceront tout au long de l'histoire. Par « la souplesse et la rapidité de réaction des différents acteurs » et par « un équilibre financier », il entend, en fait, une capacité des employés à se sacrifier. Cette stratégie discursive a pour effet d'invisibiliser et d'édulcorer ses méthodes de gestion : Cathéter a l'intention de licencier bon nombre d'employés. Aurore Labadie relevait déjà la mise en lumière d'une logique langagière semblable dans d'autres romans d'entreprise où le « discours a régulièrement recours à l'“évitement/substitution” : évitant des termes mal connotés socialement, il les remplace par des mots plus consensuels, anesthésiés de tout scandale potentiel<sup>47</sup> ». Lorsque la directrice générale s'adresse à une employée qu'elle espère être son « bras droit » (NEV, 50), elle ne cache pas ses intentions : « Paul Cathéter m'a demandé de réfléchir à l'arbre hiérarchique qui permettrait de répercuter les directives de manière que les ordres soient vécus comme des invitations à se fondre dans l'intérêt commun que sera notre nouvelle entreprise » (NEV, 51). À l'abri des oreilles des autres salariés, c'est alors le terme « entreprise » qui apparaît, associé à une structure hiérarchisée.

Dans les trois romans de notre corpus, les personnages salariés se sentent désarmés devant le discours vague de leurs supérieurs. Des conflits de valeurs sont difficilement perceptibles, inexplicables par les dirigeants ou incompris par les dirigés. L'utilisation de termes neutres et consensuels atténue la portée idéologique du discours. Cette neutralisation est explicitement nommée par V. dans *Résolution* :

Une révolution culturelle a eu lieu dans cette entreprise. Certes, les apparences étaient sauvegardées : les vieilles figures paternalistes demeuraient en place, les discours d'antan se perpétuaient, et l'inertie du système restait puissante, globalement, pour neutraliser les inquiétudes [...]; des mots inédits apparaissent, une autre manière d'associer les anciens, des barbarismes insensés devenaient la règle (R, 39-40).

L'hostilité de V. envers les détours et les modifications de vocabulaire tient à son inquiétude d'être berné par des gestionnaires. Il craint que l'essor d'une culture d'entreprise serve avant tout à masquer des intentions qui nuiraient aux employés. Le

---

<sup>47</sup> Aurore Labadie, *Le roman d'entreprise français au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle*, op. cit., p. 187.

personnage n'aura de cesse de critiquer cet outil managérial; son réquisitoire est déjà amorcé lorsqu'il discrédite la nouvelle culture de son entreprise en qualifiant ses mots de « barbarismes ». Le terme signale une faute de grammaire. Par extension, il désigne également un manquement à une norme. La critique formulée par V. peut aussi être comprise en tant que la notion de barbarie s'oppose à celles de culture ou de civilisation. Le barbare est celui qui ne possède pas la langue ou les usages d'une société tenue pour référence. Or c'est le management qui impose sa langue, dite barbare, à laquelle les employés doivent s'adapter : « C'est comme si on avait entraîné des milliers d'individus dans un pays étranger, en leur instillant jour après jour une nouvelle langue » (R, 40). Selon V., les barbarismes indiqueraient la décadence malheureuse d'usages de la langue en entreprise. Par la phrase antithétique « des barbarismes insensés devenaient la règle », le personnage belligérant s'oppose aux nouveaux codes linguistiques qui ont « asservi les employés comme jamais dans l'histoire de cette entreprise » (R, 41).

Comme V., les personnages de *Nous étions des êtres vivants*, *Résolution* et *Les heures souterraines* mentionnent souvent leur désapprobation face à des termes spécifiques, des associations de mots et des discours construits par le management. Par exemple, la protagoniste des *Heures souterraines* s'impatiente :

Elle pourrait appeler le Directeur Général sans passer par sa secrétaire, lui dire qu'elle n'en a plus rien à foutre de la pro-activité, de l'optimisation des savoir-être, des stratégies *win-win*, du transfert de compétence, et de tous ces concepts fumeux dont il les abreuve depuis des années (HS, 99).

Le personnage refuse la hiérarchie et rejette les termes employés par son supérieur. En les qualifiant de « fumeux », elle relève le caractère confus des néologismes et discrédite l'écran de fumée trompeur de son supérieur. Lorsque Mathilde aspire à « lui dire qu'elle n'en a plus rien à foutre », elle cherche à s'opposer à la stratégie de confusion inhérente à ces termes reluisants. Anne-Marie David relevait déjà que l'essor des romans d'entreprise dans la littérature contemporaine « participe d'une volonté de

démystification des discours qui entourent et souvent oblitèrent le travail<sup>48</sup> ». Par l'entremise des personnages qui se rebellent contre les discours managériaux, le fouillis d'un jargon propre aux entreprises est directement interrogé, sinon attaqué. Dans les romans de notre corpus, face à tout conflit naissant, le management met de l'avant un registre de valeurs partagées qui renvoie à la solidarité. Or les discours des employés interrogent précisément la notion de solidarité et sa compatibilité avec les méthodes de coercition.

On a pu percevoir jusqu'ici une distinction nette et attendue entre, d'une part, des formulations qui fédèrent et solidarisent les employés et, d'autre part, des formulations qui consolident une hiérarchie hermétique. Cette distinction s'articule autour d'une menace d'exclusion toujours latente. Par exemple, Ariane Stein, employée de Mercandier Presse, inquiète de constater que sa supérieure éprouve du « ressentiment » (NEV, 208) à son égard, en informe le repreneur, Paul Cathéter. Celui-ci rétorque que « Muriel Dupont-Delvich veut se débarrasser de vous » pour « incompatibilité d'humeur et inadaptation à la nouvelle organisation » (NEV, 208). Elle réagit en lui demandant :

- Je dois comprendre que je suis licenciée ?
- Je n'ai pas exactement dit ça; je me suis exprimé au conditionnel. Je vous informe des intentions de votre supérieure hiérarchique (NEV, 208-209).

Paul Cathéter reste flou et achète sa fidélité en lui glissant cette information. Il fait usage de son ascendant pour antagoniser et diviser subtilement les employés. Elle juge le double-jeu ainsi :

Pour un peu, je serais tentée d'oublier que je détiens la preuve du harcèlement dont a été victime Muriel pour l'obliger à donner un nom. Le fumier que j'ai en face de moi se transforme en bon samaritain capable de réviser ses plans pour préserver mon emploi. Je marche sur des œufs (NEV, 209).

---

<sup>48</sup> Anne-Marie David, « *Nous étions des êtres vivants* ou le théâtre de l'entreprise », dans Patrick Maurus et Pierre Popovic (dir.), *Actualité de la sociocritique*, Paris, L'Harmattan, 2013, p. 32.

Ariane Stein comprend que Paul Cathéter risque de la trouver « fragile » (NEV, 211) et qu'il attend d'elle qu'elle participe à éliminer ses collègues considérés comme déviants. Elle tente de protéger sa place et affirme que « si le fait de “désigner” est nécessaire pour débarrasser l'entreprise d'individus qui veulent la mettre à mal, alors non, je n'hésiterai pas » (NEV, 211). Paul Cathéter félicite Ariane Stein de sa collaboration en la complimentant : « je vois que vous raisonnez sainement » (NEV, 211). Le choix de mot appartenant au champ lexical de la santé n'est pas un hasard. L'invocation d'un imaginaire sanitaire a pour effet de donner un caractère naturel aux actions qui servent le travail du repreneur. On comprend qu'il conçoit sa tâche comme une purification de l'organisme (l'entreprise) de ses éléments hétérogènes (à savoir, les employés insuffisamment productifs). Nous y reviendrons plus loin dans ce chapitre.

Dans *Nous étions des êtres vivants*, la méfiance qu'ont les employés envers le jargon de leurs supérieurs est lisible à travers l'agacement et le sarcasme du chœur au début de l'allocution de Paul Cathéter : « Au jour d'aujourd'hui, entame-t-il (et il emploiera cette formule une dizaine de fois pendant son discours, craignant peut-être que nous prenions le jour d'hier pour celui de demain) » (NEV, 58-59). On notera également que, dans la suite de ce passage, la mention par Paul Cathéter d'un « *business model* » est immédiatement suivie par la pensée suivante de Christophe : « j'ai envie de vomir » (NEV, 60). Ce personnage fait une indigestion d'une soupe qu'il vient de consommer. Le montage narratif induit une causalité là où il n'y a qu'une concomitance : il semble presque que ce soit le discours de son patron qu'il rejette. Ce rejet physique des techniques de management par les employés revient plus loin dans le roman : d'abord lorsque le chœur décrit l'indigestion de Christophe comme « le symptôme de notre dégoût du rachat » (NEV, 174), ensuite lorsque le chœur apprend avec « stupeur » (NEV, 220) que l'une des siens, Ariane Stein, accède inopinément au poste de directrice générale : « Ariane Stein est sur toutes les bouches, dans toutes les têtes, dans les haut-le-cœur. [...] Ariane Stein devient DG. Un sacré choc, tout de

même. Une information que nous n'assimilons pas » (NEV, 220-221). Les salariés présentent une difficulté à intégrer, à incorporer cette connaissance (ou cette substance) étrangère. En informant les employés des nouvelles méthodes de travail, plus qu'un renseignement, c'est une structure très hiérarchisée que leurs supérieurs tentent de leur donner et qu'ils contestent. Le collectif rejette les éléments qu'il ne reconnaît pas comme siens, à la manière d'un système immunitaire.

Au sujet de la notion de collectivité, nous pouvons relever que Paul Cathéter emploie dans son allocution un « nous » sans préciser qui est contenu dans ce pluriel, et ce, sur un mode itératif :

[...] nous allons nous pencher vers des outils qui n'ont pas encore été utilisés, privilégier la productivité. *Je ne bougerai pas*. Un challenge pour nous tous : faire du volume de manière rentable (NEV, 60; l'auteure souligne).

À en croire l'accent mis sur la première personne du pluriel, les actions à venir dans l'entreprise seront menées collectivement. Or une voix du cœur s'oppose déjà à suivre le mouvement. En mettant l'accent sur la productivité et la rentabilité, ce passage oblitère ce que le « *business model* » de Paul Cathéter implique, à savoir des licenciements. Ce « nous » semble donc plus conditionnel qu'universel. C'est le même que souffle Cathéter à l'oreille d'Ariane Stein lorsqu'il affirme qu'il est de la responsabilité des employés d'appartenir à la masse informe, de bien se subordonner. C'est là une synecdoque grotesque : il s'agit d'un collectif qui n'en a que le nom, puisque le pouvoir décisionnel reste celui de Cathéter. En employant le pronom pluriel, celui-ci déplace sa propre responsabilité vers le groupe. Tacitement, ce « nous » prescrit de former une communauté encline au sacrifice des uns au profit des autres. C'est dire que les mots supposent des postulats idéologiques, qu'il s'agit maintenant d'analyser.

## 1.2. La naturalisation des techniques de management

De nombreux personnages des romans de notre corpus sont inquiets parce qu'ils perçoivent un changement d'organisation subtil et difficilement identifiable. L'attitude prônée par les dirigeants est de s'adapter à un environnement incontrôlable et incertain<sup>49</sup>. Le chœur, dans *Nous étions des êtres vivants*, s'inquiète en ces termes :

Fourbus, légèrement pétés, nous constatons le peu que nous avons à nous dire, si ce n'est ressasser notre situation – on sait ce qu'on perd, mais on ne sait pas ce qu'on gagne –, des mots mille fois répétés qui nous tiennent lieu de béquilles, et que l'on redit pour exorciser la peur [...] Tirer son épingle du jeu est une expression qu'aucun de nous n'ose prononcer, mais qui fait loi, qui nous meut [...] parce que nous sommes des êtres vivants, et que la vie en nous ne demande que ça : s'adapter au pire (NEV, 62-63).

Pour faire face à un mystère anxigène, les personnages convoquent un imaginaire biologique. Dans le passage cité, la référence à une loi qui impose de s'adapter présente des échos de ce que l'on appelle communément le darwinisme social. Les tenants de cette théorie soutiennent que les transformations des sociétés humaines peuvent être expliquées au moyen des lois de l'évolution biologique. Herbert Spencer, chef de file de cette conception, avance que les sociétés humaines évoluent de manière analogue à un organisme vivant (selon ce qu'il nomme une « évolution superorganique<sup>50</sup> »). Pour lui, les processus de sélection naturelle s'appliquent à l'échelle des groupes humains.

---

<sup>49</sup> Des chercheurs de l'Institut de psychologie de l'Université de Lyon ont mené une enquête en 2001 sur la souffrance des employés dans un cas de rachat d'entreprise. Un mal-être spécifiquement lié à l'incertitude a été observé et a été mis en cause dans le stress des salariés. Ils ont rapporté les effets suivants : « devant l'absence de discours sur le devenir de l'organisation, de la part de l'entreprise scandinave, [...] l'interprétation de la situation, répandue parmi les salariés, a été celle d'une compétition entre les salariés français et ceux de l'entreprise scandinave qui fabriquent les mêmes produits. [...] La souffrance ressentie par les salariés était ainsi, en partie, générée par l'interprétation d'une situation de forte incertitude (Lancry, 2007), ayant généré des exigences excessives parmi les salariés ». Les chercheurs concluent à une « construction sociale du stress » et mettent en cause le discours de la direction de l'entreprise. Le chœur du roman de Nathalie Kuperman présente un stress similaire et tente de se rassurer par l'idée de l'adaptation du vivant à son environnement. Nous verrons que ce discours est en fait emprunté à celui de la direction. Dès les premières pages du roman, l'influence de l'idéologie managériale est palpable. Philippe Sarnin, Marc-Éric Bobillier-Chaumon, Bruno Cuvillier *et al.*, « Intervenir sur les souffrances au travail : acteurs et enjeux dans la durée », *Bulletin de psychologie*, vol. 3, n° 519, 2012, p. 255.

<sup>50</sup> Herbert Spencer, *Principes de sociologie*, trad. Émile Cazelles, Paris, Baillière, 1878, vol. 1, p. 7.

Les textes de notre corpus interrogent les effets de l'idéologie évolutionniste en contexte professionnel. Nous souhaitons nous pencher sur la présence de l'évolutionnisme dans le discours des salariés. De quelle manière l'influence de cette idéologie est-elle problématisée par les romans de notre corpus ? Au début de *Nous étions des êtres vivants*, Agathe Rougier s'inquiète d'être licenciée, voyant que ses collègues la prennent souvent en pitié en raison de sa lenteur et de son ingénuité, considérées comme des faiblesses : « Je suis condamnée à être l'une des premières désignées pour quitter les lieux. Pourtant, on n'a pas annoncé de licenciements » (NEV, 43). Devant cette incertitude, elle observe le discours qui décrit les changements à venir dans la restructuration de l'entreprise : « On parle de sélection naturelle. La rumeur s'est emparée de cette expression "Sélection Naturelle", au point d'en avoir fait un sigle. Tu es prêt pour la SN ? se demandent-ils en rigolant dans le couloir » (NEV, 43). Que l'expression se fasse sigle indique la banalisation du phénomène, présenté comme une fatalité risible, presque divertissante. Cet amusement peut surprendre. Cependant, d'après le docteur en psychologie sociale Patrick Scharnitzky, les rumeurs sont lénitives. « Elles sont à la fois anxiogènes en raison de leur contenu et elles ont une fonction sociale rassurante par le sentiment de contrôle, souvent illusoire, qu'elles procurent<sup>51</sup>. » Le passage du roman ci-dessus témoigne d'un discours plein d'assurance (entendue à la fois comme affirmation et comme action de se rassurer). Si chacun sait à quoi renvoie l'acronyme « SN », c'est qu'il s'agit d'une référence partagée, un partage qui permet d'unir en connivence les salariés inquiets. Plus encore, la remarque d'Agathe Rougier porte notre attention sur une tendance discursive qui banalise l'application de l'évolutionnisme dans un contexte de précarité professionnelle. Par l'emploi des termes hyperboliques « s'est emparée » et « au point de » et en donnant à voir telle quelle la formule « Tu es prêt pour la SN ? », le personnage tourne en dérision l'usage commun. En nommant la « rumeur », Agathe

---

<sup>51</sup> Patrick Scharnitzky, « La fonction sociale de la rumeur », *Migrations Société*, n° 109, vol. 1, 2007, p. 37-38.

Rougier attribue à l'évolutionnisme des airs d'idée reçue. On comprend qu'elle donne peu de crédit à la formule en question. Cela a pour effet d'étonner le lecteur devant ce qui est tenu pour acquis et qui se répand subrepticement.

Les dirigeants en entreprise entretiennent un tout autre rapport au discours évolutionniste. L'influence de cette idéologie est déjà à l'œuvre lorsque Paul Cathéter justifie son choix de licencier Agathe Rougier. Il explique que « l'entreprise ne peut pas se laisser ralentir par les faibles » (NEV, 215). En substantifiant l'employée négativement (« faible »), le discours du repreneur opère une naturalisation des dynamiques sociales. Un autre exemple figure dans *Les heures souterraines*. Pour résoudre la mise au placard qu'elle subit, la protagoniste obtient un rendez-vous avec la directrice des ressources humaines, Patricia Lethu. L'entretien qui s'ensuit n'aura pas les effets escomptés. L'environnement incontrôlable sera tenu pour seul responsable de l'exclusion qu'endure Mathilde :

Patricia Lethu lui a expliqué combien l'entreprise est devenue un univers complexe, soumis à la pression concurrentielle, à l'ouverture des marchés, sans parler des directives européennes, combien tout cela, ici comme ailleurs, contribue à générer de la tension, du stress, des conflits. Elle lui a décrit la dure réalité de l'entreprise comme si Mathilde sortait du couvent ou se réveillait d'un long coma. Dans un soupir, Patricia Lethu a ajouté que les DRH<sup>52</sup> étaient confrontés aux mêmes difficultés, un vrai casse-tête, et cette pression sur les objectifs, omniprésente, ce n'était pas facile, ce n'était facile pour personne. Il fallait s'armer, rester compétitif, ne pas se laisser distancer. Parce qu'il fallait bien l'admettre, les salariés psychologiquement les plus faibles se retrouvaient vite en première ligne (HS, 92-93).

La directrice des ressources humaines fait un aveu d'impuissance face à un environnement présenté comme cruel. L'énumération des impasses à laquelle elle s'adonne participe à l'idéologie du darwinisme social : elle fait état d'une fatalité devant les contraintes néolibérales. Mathilde doit accepter que son patron l'exclue au motif qu'elle n'est pas assez compétitive. D'après Herbert Spencer, toute intervention humaine en vue de protéger les faibles est un frein au progrès de la société. Une telle

---

<sup>52</sup> Acronyme pour « directeurs des ressources humaines ».

protection ralentirait le fonctionnement du groupe auquel les individus inaptes appartiennent. Par la suite, le groupe en question se trouverait en position d'infériorité par rapport aux groupes sociaux rivaux. Dans cette logique, les entreprises peuvent être définies comme des groupes sociaux en concurrence. Pareille conception darwiniste de la société est incompatible avec tout projet de régulation par l'État ou par d'autres institutions visant à protéger des groupes ou des individus<sup>53</sup>. Le mépris des dirigeants en entreprise envers la souffrance des salariés résulte de la doctrine évolutionniste. La narration des *Heures souterraines* éclaire ce mépris. Il est relevé que Patricia Lethu parle « comme si Mathilde sortait du couvent ou se réveillait d'un long coma ». L'accent est mis sur l'infantilisation que subit l'employée, à laquelle on assène un *laisus* plutôt que de lui tendre une main secourable. Mathilde avait sollicité le rendez-vous en raison de l'attitude méprisante de son supérieur hiérarchique. L'échange avec Patricia Lethu ne fait qu'alourdir sa détresse. En tant que directrice des ressources humaines, la mission de Patricia Lethu implique de comprendre les problèmes vécus par les employés et de proposer des solutions conformes à leurs besoins en se faisant l'intermédiaire avec la direction générale, avec les syndicats ou avec les délégués du personnel. Or la directrice se contente de prescrire patience et adaptation. Elle cherche à susciter une compassion et une indulgence accommodante de la part de l'employée (« Patricia Lethu a ajouté que les DRH étaient confrontés aux mêmes difficultés, [...] ce n'était facile pour personne ») afin de justifier l'absence de solution face à l'exclusion que vit l'employée. Cette tentative de justification tient au fait que la directrice des ressources humaines se trouve prise en étau : elle doit réconcilier les intérêts de la direction avec ceux des employés. Elle a « le cul entre deux chaises, mais bon, c'est inhérent à sa fonction. Un genre de contradiction dans les termes<sup>54</sup> »

---

<sup>53</sup> Par exemple, l'Union européenne encadre les pratiques commerciales en vue de garantir une juste concurrence entre les entreprises (cf. <[https://europa.eu/youreurope/business/selling-in-eu/competition-between-businesses/competition-rules-eu/index\\_fr.htm](https://europa.eu/youreurope/business/selling-in-eu/competition-between-businesses/competition-rules-eu/index_fr.htm)>, consulté le 13 août 2020). On peut également évoquer le *Code du travail*, qui protège les droits des salariés, ou encore des cabinets de consultants spécialisés dans l'amélioration des conditions de travail que le *Code du travail* ne prévoit pas.

<sup>54</sup> Nous développerons l'analyse de ce tiraillement dans la troisième section du présent chapitre.

(HS, 134). La DRH tente de démontrer une solidarité, mais la narration déprécie son discours : « À croire qu'elle avait appris par cœur le dépliant Horizon 2012 publié par la Direction de la Communication » (HS, 94). La remarque dénonce ainsi le psittacisme de cette directrice dont les déclarations sont décrites comme empruntées au discours d'entreprise.

Le discours d'entreprise et l'évolutionnisme partagent une même dissimulation de l'intervention des organismes individuels sur le milieu. L'environnement déterminerait la lutte des individus pour leur survie. L'approche biologisante d'une société présume que l'évolution sociale – le progrès, entendu comme l'accroissement de productions matérielles et de richesses – résulte de la sélection naturelle. Ce phénomène se rapproche de l'action de la main invisible<sup>55</sup>. Dans *Nous étions des êtres vivants*, la directrice générale qui vient d'être désignée par le repreneur au début du roman fait écho au mythe d'Adam Smith :

Je crois que je possède en moi ce don d'organiser les choses comme elles me conviennent sans que personne ne se rende compte que je tire les ficelles. C'est ce que j'ai mis en avant auprès de Paul Cathéter et j'ai senti que j'avais fait mouche. C'est le genre de type à apprécier que l'on soit capable de s'évaluer, quitte à livrer de soi ce que d'aucuns jugent bassesses, mais qui, chez des gens de notre trempe, se nomme : appréciation des qualités requises pour diriger (NEV, 36).

Le personnage présente sa capacité à subtilement imposer des contraintes comme un signe de leadership. L'enjeu pour les dirigeants est de maintenir l'illusion d'un hasard indomptable qui déterminerait la condition des salariés. Nous voyons là une privation subtile de l'autonomie des subordonnés. Le discours managérial maquille de fatalisme ses actions et ses méthodes, comme s'il s'agissait de réalités naturelles indiscutables. Cette naturalisation décharge les gestionnaires de leur responsabilité dans les licenciements et dans les mauvaises conditions de travail. Pour paraître légitime, ce discours met en relief des phénomènes macro-économiques, tels que les variations du

---

<sup>55</sup> L'image de la main invisible a été forgée par Adam Smith. Elle renvoie à la théorie socio-économique selon laquelle les acteurs économiques individuels contribuent au bien commun uniquement par la défense de leur intérêt personnel.

taux de change ou de la disponibilité des matières premières. C'est ce qui apparaît dans le passage des *Heures souterraines* reproduit plus haut, où Patricia Lethu se plaint d'être soumise à « la pression concurrentielle, à l'ouverture des marchés, sans parler des directives européennes » (HS, 92).

On parle d'adaptation à l'environnement dès les premières pages de *Résolution*. Le protagoniste interroge la « mobilité » des employés dans l'entreprise : « Depuis la privatisation, c'est devenu un maître mot, un vocable sacré, qui focalise tous les espoirs d'adaptation de l'entreprise à la nouvelle donne commerciale et industrielle » (R, 13). Le personnage principal, récemment promu à un poste de management dans les ressources humaines, est tenté de rejoindre l'avis de la direction générale, qui soutient que les vieux métiers doivent s'adapter aux exigences du marché. On reconnaît dans ce discours une valorisation de la flexibilité des employés face au contexte extérieur. Pour Élie Halévy, il est inévitable que celui qui souscrit aux thèses du darwinisme social en matière économique « finisse par employer des métaphores “organiques” ou “biologiques”, et par nous présenter la société comme un être vivant infiniment trop souple et trop complexe pour se prêter à la rigidité et à la simplicité de nos machines législatives<sup>56</sup> ». Ce rapprochement met à distance les « machines législatives », qui seraient un frein à l'enrichissement des entreprises, comme le veut le néolibéralisme. Les textes de notre corpus mettent en lumière un discours quasi unilatéral chez les personnes en position de pouvoir : les salariés doivent comprendre le contexte extérieur à l'entreprise et renoncer à ce que leurs supérieurs prennent en compte les événements micro-économiques<sup>57</sup> dans leurs décisions. La seule option est d'accepter une réalité inévitable; il ne reste plus pour les salariés qu'à adapter leurs comportements à cette

---

<sup>56</sup> Élie Halévy, « Sur les origines de la philosophie de Spencer », *Bulletin de la Société française de philosophie*, tome IV, séance du 4 février 1904, 1904, p. 98.

<sup>57</sup> La micro-économie est une branche de l'économie qui s'intéresse aux comportements de ce que l'on appelle les agents économiques (tels que les consommateurs, les ménages ou encore les entreprises) et qui se focalise sur leurs interactions. À l'inverse, la macro-économie considère uniquement les relations entre des institutions ou entre de grands phénomènes économiques, comme le revenu national, le taux de chômage, l'inflation, etc.

constante. En résumé, la solution des dirigeants aux problèmes qu'ils rencontrent est de changer les désirs des employés plutôt que l'ordre du monde. L'idéologie sous-jacente maintient une hiérarchie dans laquelle la volonté et les décisions qui concernent l'entreprise viennent toujours d'en haut ou du dehors.

Dans *Nous étions des êtres vivants*, le chœur résume ses nouvelles conditions de travail à la suite de la restructuration par Paul Cathéter comme suit : « *Modifier les contrats de travail, Revenir sur les 35 h, [...] Te convaincre que tu es lent, inutile et désespérant, Encombrer tes nuits, T'obliger à avouer que tu es faible, Vider l'être vivant* » (NEV, 31; l'auteure souligne). Il est difficile de ne pas voir là l'image fondée par Zola dans *Germinal* : l'organisme qu'est l'entreprise s'apparente à une « bête goulue, accroupie là pour manger le monde<sup>58</sup> ». On pense aussi au *Ventre de Paris*, une métaphore qui désigne des magasins dans lesquels l'absence de pitié pour les plus faibles fait loi. Le chœur s'inscrit dans la même lignée en déplorant l'avidité de l'entreprise. À force de dissoudre les acquis sociaux, c'est jusqu'au caractère d'« être vivant » qu'on anéantit chez les salariés, privés de leurs droits et de leur autonomie. Le roman de Delphine de Vigan met aussi en scène la contrainte qu'exerce le directeur sur son personnage principal à l'aide d'une figure monstrueuse. L'autorité du patron transforme Mathilde : « Elle était sa *créature*. Il l'avait façonnée à son image, l'avait sensibilisée aux combats qui étaient les siens, l'avait convertie à ses engagements » (HS, 166; l'auteure souligne). Le passage évoque une création divine dont l'insolence prométhéenne rappelle le *Frankenstein* de Mary Shelley. Il témoigne de la perte d'individualité des subordonnés qui sont traités comme des machines et dont la destinée repose entre les mains de leurs supérieurs tout puissants.

Une contradiction existe pourtant entre des techniques de management interventionnistes, autoritaires et infantilisantes et le darwinisme social. Celui-ci considère que de laisser faire la « nature », où les plus adaptés perdureront, est la

---

<sup>58</sup> Émile Zola, *Germinal*, éd. préparée par Armand Lanoux et Henri Mitterand, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », 1964, p. 1135.

meilleure chose à faire dans l'environnement compétitif qu'est le marché mondialisé. Or le néolibéralisme a ceci de différent du libéralisme qu'il ne fait pas confiance à la nature des choses et de l'espèce. Il refuse une soumission optimiste aux lois naturelles. Plutôt que de prôner une intervention autoritaire, le discours managérial fabrique une docilité chez les employés en mettant de l'avant les idées reçues de l'évolutionnisme. Dans *Résolution*, V. tient un discours de résistance contre la restructuration de l'entreprise par les gestionnaires. Cependant,

V. a vu ses soutiens s'amenuiser. Ceux qui avaient toujours appuyé ses prises de position commençaient à déplorer sa raideur, son caractère incontrôlable, et faisaient remarquer qu'on ne peut pas toujours s'opposer à certaines évolutions sociales ou économiques (R, 52).

Les autres employés de l'entreprise commencent ainsi à souscrire à l'idée d'« évolutions sociales ou économiques », comme on se plierait devant la fatalité. Les questionnements de plusieurs personnages portent sur l'origine des dysfonctionnements organisationnels et sur les recours pour surmonter une crise. Selon les représentations visibles dans le discours managérial, ce sont les individus qui seraient défectueux et non les structures qui les régissent. De là proviennent les injonctions à s'adapter à l'environnement de travail, ce à quoi résistent la plupart des travailleurs. Ils entrevoient la part de responsabilité des gestionnaires dans l'organisation structurelle. La restructuration et la privatisation des entreprises sont au cœur des discours problématisés par les romans : elles impliquent une mise en concurrence néfaste entre les employés. Cette rivalité va de pair avec une individualisation<sup>59</sup> en entreprise. Dans la section qui suit, nous chercherons à

---

<sup>59</sup> L'individualisation a été analysée par Michel Foucault, qui en fait l'effet du panoptisme (une structure de surveillance disciplinaire qui a pour objectif de faire intérioriser les normes des « regardants » par les « regardés »). Foucault décrit l'apparition et les caractéristiques d'une « orthopédie sociale » propre à l'époque moderne – soit depuis la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle –, une période durant laquelle s'opère un basculement de paradigme par un double changement : d'abord, la richesse change de forme (ce ne sont plus des monnaies en métaux précieux que l'on accumule, mais des marchandises ou encore de la force de travail); ensuite, les grandes propriétés seigneuriales sont remplacées par une étendue de petites et moyennes propriétés des terres. Cela implique un nouveau type de contrôle. Avec ces changements, la société disciplinaire apparaît comme nouveau mode de gouvernement des personnes et des biens. On

comprendre comment les notions de solidarité et de rivalité sont interrogées et dans quelle mesure l'appartenance à la société (commerciale et publique) constitue l'un des enjeux importants des romans.

### 1.3. De l'utilité sociale et de l'appartenance à un groupe

Les romans de notre corpus rappellent que les sujets sont coincés dans une structure plus large que celle des entreprises. Nous verrons que l'exigence d'appartenance à un groupe salarié ou à une activité productrice de richesse est montrée comme une condition d'acceptation sociale. Y déroger constitue une faute. Les salariés récalcitrants à la fin du roman de Nathalie Kuperman s'expriment ainsi : « nous ignorions encore la douleur d'être seul devant les questionnaires du pôle emploi, à devoir prouver que nous recherchions un travail de façon hardie. Nous allons vite devenir coupables de n'avoir pas su conserver notre poste » (NEV, 227-228). Dans un article consacré au chômage dans la prose narrative, Pierre Popovic observe les effets du caractère obligatoire du travail sur les individus : « sous les effets de l'alliance presque hégémonique du néolibéralisme et du conservatisme, tout tend à faire du chômage une honte et du chômeur le responsable de son sort<sup>60</sup> ». La menace d'exclusion revêt une portée morale et s'accompagne de conséquences nocives.

La raison d'être du travail salarié n'est pas mise en doute dans les textes de notre corpus. Il est toujours question de sa pratique, jamais d'alternatives au salariat, tel le statut de travailleur autonome, par exemple. Aucun personnage ne propose de mener une vie plus oisive, comme peuvent le faire les défenseurs d'un revenu de base universel, qui connaît un intérêt grandissant en France depuis les années 1980<sup>61</sup>. Que

---

assiste ainsi au passage d'une modalité de gouvernement qui est celle de la punition et de l'exemplarité à une autre modalité, qui sera celle de la surveillance. Voir Michel Foucault, *Surveiller et punir, op. cit.*

<sup>60</sup> Pierre Popovic, « Sociocritique du romanesque. Le chômage dans la prose narrative contemporaine », *Romanesques*, n° 9, 2017, p. 42.

<sup>61</sup> Voir à ce sujet Annick Steta, « Le revenu universel : histoire d'une tentation », *Le Débat*, vol. 2, n° 199, 2018, p. 136-146.

l'oisiveté soit dans l'angle mort des romans à l'étude nous renseigne sur une idée hégémonique de notre époque : l'implication professionnelle est considérée comme un facteur essentiel de lien social et d'accomplissement personnel. Il est parfois question dans ces romans de vacances ou de repos, mais leur durée est toujours très limitée<sup>62</sup>. Dans *Les heures souterraines*, le cadre professionnel est présenté comme un espace de réalisation pour Mathilde. Elle y avait trouvé une utilité, un sens, de la reconnaissance; c'était « un endroit où on l'attendait, elle appartenait à un service, elle donnait son avis [...] elle y était vivante » (HS, 144). Elle sera exclue lorsqu'elle contredira son patron, qui la réduira à une inutilité mortifère. La perspective d'une oisiveté, d'une suspension du travail et d'une inutilité sociale est menaçante : « nous sortons un à un de nos bureaux, hagards d'inactivité » (NEV, 197). Les textes rejoignent un topos du discours social, qui associe l'inactivité à l'égarement et au déséquilibre. Au sujet de l'habitude de « refuser un déjeuner en arguant un boulot fou, un stress énorme, une pression monumentale » (NEV, 40), le chœur déclare :

C'est avec une réjouissance ignorante d'elle-même que nous nous proclamons indisponibles. On serait presque flattés d'appartenir à un monde où l'on n'a plus le temps de peser l'essentiel, patron d'un semblant de soi qui se refuse aux autres tant les autres ont peu de poids à côté de l'enjeu. Enjeu imaginaire, bien sûr, mais qui tient la dragée haute. Je suis débordé, dit-on. Mais l'on aime que ça déborde, que ça nous dépasse, que ça nous inonde. Avoir le temps serait presque l'aveu de notre inutilité (NEV, 40-41).

Être débordé est un signe d'activité reconnu et valorisé socialement. L'idée d'un débordement revient dans les romans à l'étude : « Parfois elle sent son corps qui bascule en avant, de manière imperceptible, son corps épuisé qui cherche le repos. [...] Mathilde recule, s'éloigne du bord » (HS, 59). Devant la perspective d'un effondrement, la norme sociale qui exige une vie de profusion et d'abondance est-elle souhaitable ? Bénéfique aux enjeux capitalistes, elle est très valorisée par le discours d'entreprise. En travaillant le thème du débordement, ces textes mettent en relief la

---

<sup>62</sup> Nous étudierons le statut des différentes retraites, au sens large du terme, dans le troisième chapitre de notre mémoire.

possibilité d'une marginalisation<sup>63</sup>. Le risque de l'inutilité pose en effet la question de l'appartenance à un groupe. Les romans de notre corpus interrogent les limites entre la satisfaction de participer au bien commun, à « l'enjeu » supérieur du collectif, et l'effacement de l'individualité dans le groupe.

Quelle place ont les intérêts individuels au sein de ce collectif qu'est une entreprise ? Dans le discours managérial, les intérêts particuliers sont invisibilisés ou dévalorisés comme étant égoïstes. Par exemple, dans *Nous étions des êtres vivants*, lorsque le repreneur de l'entreprise reproche à la directrice générale d'être absente le jour du déménagement dans les nouveaux locaux, la justification qu'elle lui oppose attire la colère du repreneur :

- La date d'entrée de mon père en maison de retraite ne pouvait être repoussée. Il est sur liste d'attente depuis des mois.
- Je me fiche de votre père comme de ma première chemise ! Si vous voulez faire passer vos problèmes personnels en priorité, il fallait refuser ce poste ! (NEV, 134)

Dans le discours du patron, l'appartenance au projet collectif est plus importante que la vie personnelle de la salariée. La menace d'exclusion pèse sur elle. Dans ce roman, Agathe Rougier défend un rythme de travail différent de celui imposé par le management. Pour cette raison, elle est ostracisée. Le chœur réagit ainsi :

Agathe est dans tous ses états ! Mais pourquoi ? Il paraît qu'il lui a signifié sa lenteur ! Lente, Agathe ? Je ne savais pas, il faut dire que je ne travaille pas avec elle. Elle est un peu lente, c'est vrai, mais elle est perfectionniste. Vilain petit lézard, sale petite plinthe, Agathe est déjà sur la touche, regardée par nous comme une chose à protéger, parce que nous sommes solidaires, que nous avons conscience qu'il faut défendre son prochain pour nous sauver nous-mêmes. Regardez comme nous sommes beaux, unis et groupés contre l'adversité. Nous ferons ce que nous pourrons pour repousser l'ennemi, mais peut-être pas au point de fournir à l'ennemi le moyen d'anéantir notre propre personne. Pas un de nous a dit : « Je suis lent, moi aussi » (NEV, 41).

---

<sup>63</sup> Nous analyserons la marginalisation dans notre troisième chapitre en nous appuyant sur le lien que les employés entretiennent avec l'espace.

Le texte insiste sur le fait que le jugement du patron n'est pas partagé par les employés. Le chœur semble bienveillant à l'égard de la lenteur de cette collègue. La polyphonie permet d'exposer tantôt une banalisation, tantôt une justification et un soutien. Dans un esprit contraire aux présupposés du discours managérial, une solidarité est proposée pour préserver les intérêts individuels (« nous sommes solidaires », « nous avons conscience qu'il faut défendre son prochain pour nous sauver nous-mêmes »). Cette solidarité sonne pourtant comme une solution illusoire puisqu'aucun des employés n'« a dit : “Je suis lent, moi aussi” ». Il manque une cohésion en acte, rendue possible par un langage performatif, pour que la stratégie soit efficace. Le discours du chœur est teinté d'ironie et de faux espoir dans la phrase « regardez comme nous sommes beaux, unis et groupés contre l'adversité ». Le ton hyperbolique, marqué par un lyrisme héroïque, tourne en ridicule un idéal qui n'est pas atteint. Il souligne l'échec des employés qui ne défendent pas leur collègue puisque cela les compromettrait : défendre une faible pourrait être mal vu par le repreneur. Le mélange des différentes voix révèle la contradiction entre une solution (faire front) et l'absence de conditions favorables à la solidarité. Le manque d'espoir est redoublé par le contraste brutal entre la déclamation affirmée et résolue du chœur et l'atténuation de son enthousiasme qui s'ensuit. Des doutes remettent en question une possible cohésion. La conviction qui précédait se mue en une désillusion lorsque les intérêts personnels entrent en jeu : survivre dans l'entreprise revient à garder bonne figure devant la direction. Plus loin, Agathe Rougier déclare :

La lenteur me sied et me permet de rester calme, méticuleuse, bonne travailleuse. Je ne m'emballe jamais. Pour le bien de l'entreprise. Et maintenant, maintenant, il faudrait que j'accélère la cadence pour garder ma place, la seule que j'ai, l'unique lieu de mon émancipation. Personne, jusqu'ici, ne m'avait reproché ma lenteur (NEV, 44).

Elle tente de réhabiliter la lenteur, d'en faire une force. Elle sera tout de même licenciée, car considérée comme un frein aux nouveaux objectifs de l'entreprise.

Dans *Les heures souterraines*, Mathilde revient sur l'événement qui a brusquement dégradé ses relations de travail avec son patron :

Au milieu de l'exposé [de Mathilde], Jacques avait commencé à montrer quelques signes d'impatience, soupirs ostentatoires et « oui, oui » prononcés à voix haute, supposés souligner la lenteur ou la redondance du propos. Puis il s'est mis à regarder sa montre de telle sorte que personne ne pût ignorer son impatience (HS, 25).

Là encore, aux yeux des dirigeants, la lenteur est un facteur potentiel d'exclusion. Les personnages des romans déplorent la pression qui accompagne la cadence de travail effrénée. Le discours d'entreprise qui affirme que les individus doivent fournir quantité d'efforts pour le collectif fait appel à une conception particulière de la solidarité, qui diffère de celle qu'ont les employés. La conception managériale se rapproche d'une valorisation du sacrifice, régie par la mise en concurrence de la main d'œuvre. « Jacques s'était étonné à voix haute, devant plusieurs personnes, de voir [Mathilde] partir à dix-huit heures trente, feignant d'oublier les nombreuses soirées qu'elle avait sacrifiées à l'entreprise » (HS, 29). Il s'agit davantage de sacrifice que de solidarité puisqu'il est admis, du côté de la direction, que certains individus doivent perdre leur emploi pour que l'entreprise reste rentable et pour que d'autres conservent leur place. La pression exercée sur les employés revêt une contradiction : ils sont considérés comme les responsables et comme les garants de la prospérité de l'entreprise, tout en étant assimilés à un poids et à un coût pour les finances de celle-ci.

Dans la dichotomie entre être garant de la prospérité et être un poids pour les finances de l'entreprise, les employés craignent surtout d'être un poids, influencés qu'ils sont par la pression managériale.

Malgré les conditions pénibles dues aux locaux dans lesquels il va falloir que nous produisions davantage, malgré la pression qu'exercent sur nous les chefs, nous n'avons pas le droit de nous plaindre. Nous gardons nos emplois. Nous sommes des privilégiés. Je suis encore dans le mouvement, pense-t-on. Et l'idée que nous puissions être élus pour rester dans la course est assortie d'un sentiment de soulagement mêlé de honte (NEV, 177).

Les employés s'estiment privilégiés de pouvoir conserver leur emploi. Ils sont impuissants et leur place dans l'entreprise relève de la chance. Cela montre une tendance dans le discours sur le travail : le marché très concurrentiel associe l'occupation d'un emploi à une permission qui serait accordée par une autorité supérieure. L'idée *a priori* étonnante que des employés soient « élus » dans l'entreprise n'est pas anodine. Elle est traversée par une construction discursive que nous appelons la culture d'entreprise<sup>64</sup>. En partant du principe qu'une culture commune est une exigence pour entreprendre un projet collectif et qu'elle est une source d'efficacité, les dirigeants font de la culture de leur entreprise la condition d'intégration dans leur équipe. Aurore Labadie relève l'utilisation (dans un roman d'Yves Pagès<sup>65</sup>) de citations de John F. Kennedy et de Martin Luther King dans le discours managérial. Le but poursuivi par ceux qui tiennent ce discours est d'édifier une culture d'entreprise sur un registre héroïque :

L'entreprise, par la convocation de ces citations, construit une image magnifiée d'elle-même : elle se place dans la lignée de ces « conquêtes » spatiales et sociales, tout en se présentant comme une structure visionnaire, porteuse d'un rêve entrepreneurial fédérateur. Ces multiples citations, jointes au récit de l'ascension de la maison d'édition, encouragent chez les salariés une forme d'identification collective au destin de l'entreprise<sup>66</sup>.

Ainsi, on peut dire que la diffusion d'une culture d'entreprise prend parfois des airs de propagande. Cela contribue à exercer des mécanismes d'endoctrinement sur les employés. Ariane Stein a compris que cette exigence consiste à se plier au rôle qui est attendu d'elle : « je croise les doigts pour que Paul Cathéter voie en moi la personne idoine. Je ne sais pas encore exactement en quoi consisterait mon rôle, mais je suis prête à l'endosser » (NEV, 204). Elle se montre docile, prête à accepter n'importe quel script tant qu'elle conserve sa place dans l'entreprise. Ne pas suivre la culture prescrite par l'entreprise apparaît comme un facteur d'exclusion. Cette culture est l'apanage des

---

<sup>64</sup> La culture d'entreprise est un ensemble de connaissances et de valeurs régissant – souvent tacitement – les comportements des membres d'une organisation donnée. Le but est d'en fluidifier le fonctionnement.

<sup>65</sup> Yves Pagès, *Petites natures mortes au travail*, Paris, Gallimard, coll. « Verticales », 2000, 126 p.

<sup>66</sup> Aurore Labadie, *Le roman d'entreprise français au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle*, *op. cit.*, p. 223.

dirigeants et la contrainte d'y adhérer est mise en cause dans nombre de souffrances des salariés.

#### 1.4. Une vision mécanique et inflexible de l'entreprise

Dans la présente section, il s'agira d'étudier les différents artifices déployés par les discours managériaux, qui maintiennent un système en place en dissimulant une mécanique rigide. Les rapports de subordination seront l'objet de notre attention, en tant qu'ils servent, pour les romanciers, à mettre en lumière une réalité qui ne correspond pas à la flexibilité promue par les dirigeants en entreprise.

Nous avons vu l'exigence que donnent à lire *Nous étions des êtres vivants* et *Les heures souterraines* d'appartenir à la société réduite qu'est une entreprise afin d'appartenir à la société au sens large. Compte tenu des inquiétudes mises en scène dans les romans à l'étude, la place des employés dans l'entreprise ne leur semble ni donnée d'avance ni évidente. Cependant, le discours managérial dépeint une réalité séduisante de l'organisation en entreprise. « Ici, l'organigramme est quasiment plat, lui a-t-on dit [au nouveau gestionnaire des ressources humaines] à plusieurs reprises, avec un humour teinté de fierté » (R, 26). Cette prétention à une structure aplanie et démocratique vient des ressources humaines de Nexorum, l'entreprise décrite dans *Résolution*. Mais d'après un salarié, en entretien avec le personnage principal, « on planifie les choses d'en haut, et on voudrait nous faire croire que le mal vient tout entier du dehors » (R, 59). Une structure hiérarchique rigide semble bel et bien exister en dépit des prétentions du patronat.

Dans les trois romans de notre corpus, les personnages comparent l'organisation en entreprise à une « mécanique » qu'ils qualifient de « silencieuse et inflexible » (HS, 29) et d'« impitoyable » (HS, 197), une « pyramide doublée d'une machine affolée » (R, 67), une « Mécanique » (R, 38) qui « vient chercher son lubrifiant [dans une] enclave d'humanité » (R, 38). Le repreneur intraitable de *Nous étions des êtres*

*vivants* est décrit par le chœur comme une « machine broyeuse » (NEV, 161). Pourquoi les salariés insistent-ils ainsi sur un imaginaire qui renvoie à la machine et reprochent-ils sa rigidité au système organisationnel alors que les dirigeants se félicitent de la prévisibilité et de la productivité que permet ce système ? La conception d'une mécanique froide renvoie à une vision du capitalisme contradictoire, quoique répandue. Celle-ci oscille entre nature et culture, entre souplesse et rigidité. Ellen Meiksins Wood explique cette contradiction dans *L'origine du capitalisme* :

Notre façon de concevoir l'histoire du capitalisme influence énormément notre conception du capitalisme lui-même. Les anciens modèles décrivant son développement mêlaient, de manière souvent paradoxale, un déterminisme ancestral à un volontarisme du « libre » marché, faisant à la fois du marché capitaliste un régime réglé par une loi naturelle immuable, et une mécanique idéale, parfaite, modelée par la liberté et les choix des êtres humains. L'antithèse de ces modèles-là devrait normalement proposer une conception du marché capitaliste qui reconnaît sans détour ses impératifs et ses contraintes, tout en admettant que ces impératifs sont inscrits, non pas dans une quelconque loi naturelle présente tout au long de l'histoire, mais bien dans des rapports sociaux particuliers, définis par les hommes et sujets à changement<sup>67</sup>.

Les points forts de chacun des modèles, naturel et artificiel, sont réunis en une seule vision du capitalisme sans égard pour leur caractère irréconciliable. Devant des salariés qui subissent les contraintes managériales comme des violences, les textes à l'étude remettent en question l'idée que l'économie serait une « mécanique idéale, parfaite, modelée par la liberté et les choix des êtres humains », à laquelle l'organisation en entreprise se conformerait. L'image d'une machine est présentée sous un mauvais jour par les salariés : alors que la rigidité est synonyme de force pour les dirigeants, la mécanique entrepreneuriale se révèle intraitable et pénible aux yeux des employés en quête d'assouplissement des méthodes managériales. La dénonciation de ces méthodes repose sur l'image d'une machine construite qui s'oppose, dans les textes, à une organisation faussement naturelle.

---

<sup>67</sup> Ellen Meiksins Wood, *L'origine du capitalisme*, *op. cit.*, p. 45.

Nous avons vu le tiraillement vécu par la directrice des ressources humaines, Patricia Lethu, dans *Les heures souterraines*. Elle n'est pas la seule à souffrir de sa position intermédiaire, d'un entre-deux situé à la rencontre de pôles opposés. Plusieurs des personnages principaux des textes à l'étude occupent un entre-deux, une place instable et indéterminée dans la structure de leur entreprise. À première vue, ils ne semblent pas à plaindre au regard des conditions matérielles de leurs emplois, qui sont bien rémunérés. Pourtant, les narrations mettent en évidence le caractère accablant des postes d'adjoint à la direction. Le personnage de Mathilde est un exemple emblématique de ces postes qui présentent des conditions de travail confortables, mais qui ne garantissent pas de trouver sa place dans l'entreprise. Elle s'indigne auprès de la DRH :

Je ne vais pas tenir, Patricia, je ne peux plus. Je veux que vous le sachiez. Je suis arrivée au bout de ce que je pouvais supporter. J'ai demandé des explications, j'ai cherché à maintenir le dialogue, j'ai été patiente, j'ai fait tout ce qui était en mon pouvoir pour que la situation s'arrange. [...] Je voudrais travailler, Patricia. Je suis payée trois mille euros net par mois et je voudrais travailler (HS, 119-120).

Le sentiment d'être inutile et inaudible est insupportable pour le personnage. Sa souffrance témoigne de son besoin de participer à l'activité de son entreprise. Plus encore, la privation d'appartenance au groupe met en lumière la contradiction entre la valorisation du salariat dans le discours social et l'expérience des salariés : le travail est conçu comme le centre des rapports politiques et sociaux, mais la sociabilité échoue localement, dans les entreprises. Karl Polanyi explique l'origine pernicieuse de cet échec : alors qu'il faudrait que l'économie soit encadrée dans les relations sociales, ce sont en fait les relations sociales qui sont encadrées dans le système économique<sup>68</sup>. Cet encastrement témoigne de la prépondérance des enjeux de rentabilité sur une organisation sociale harmonieuse. Tout converge vers l'exercice d'une pression sur les salariés, qui sont pris en étau.

---

<sup>68</sup> Voir Karl Polanyi, *La grande transformation*, trad. Maurice Angeno et Catherine Malamoud, Paris, Gallimard, coll. « La bibliothèque des sciences humaines », 1983, 476 p.

Le sentiment d'être en porte-à-faux entre les différents individus et intérêts de l'entreprise est une caractéristique importante des postes d'intermédiaires. Il en résulte un immense inconfort et un sentiment de « vacuité » (HS, 194) chez les personnages des romans de notre corpus. La directrice générale de Mercandier Presse, Muriel Dupont-Delvich, évoque « l'horreur que [Paul Cathéter lui] inspire » et son « hystérie dominatrice » (NEV, 47), en même temps qu'elle suit ses ordres et reproduit ses méthodes de domination. Elle reconnaît sa propre docilité immédiatement après avoir dressé un portrait critique de son supérieur : « quelque chose en lui n'inspire aucune pitié. C'est sans doute là sa force : être repoussant et ne pas attirer sur lui la commisération. Il impose le respect » (NEV, 47-48). Comme son poste, son avis est intermédiaire. Dans le roman de Pierre Mari, un employé en reconversion s'exprime au sujet de la mutation de son entreprise. Il regrette l'autonomie qu'il a perdue dans la place intermédiaire qu'on lui a assignée. Ancien ouvrier désormais affecté à un emploi de bureau, il déplore l'obéissance aux managers :

Pendant trente ans, je peux dire que j'ai travaillé. Ensuite, on m'a demandé d'obéir. À quoi ? Je ne sais pas très bien – à un fantôme de travail. Oui, c'est ça : un fantôme de travail. Et je peux vous dire, c'est infiniment plus pénible que de travailler. Parce qu'avec le fantôme de travail, vous ne savez jamais où vous en êtes, et qu'il vous détruit la vie bien plus que le travail le plus éreintant (R, 59).

Pour ce personnage qui regrette son travail manuel, la restructuration de l'entreprise devenue un organisme privé laisse un vide affligeant. Il doit désormais obéissance à des règles floues. Il est attendu de lui une « polyvalence » (R, 13) conforme à la nouvelle « stratégie industrielle qui l'éloign[e] [l'entreprise] de son cœur de métier » (R, 21). L'éloignement de son cœur de métier initial rend le travail étranger à cet employé. L'organisation en entreprise selon des relations de subordination évoque une forme bureaucratique d'administration<sup>69</sup>. De cette situation intenable découle un

---

<sup>69</sup> Le rejet par l'employé des nouvelles formes d'organisation de l'entreprise évoque un phénomène décrit par Alain Touraine, qui définit la bureaucratie en entreprise comme « le processus de formalisation ou de "réification" des statuts et des relations sociales qui aboutit à donner à l'administration une certaine

sentiment d'aliénation au travail, métaphorisé par la figure spectrale. La confusion des personnages a été relevée par Sonya Florey dans son analyse de *Résolution*. Elle a observé une « recomposition générale des valeurs » en un relativisme qui mène à « la faillite des repères, la perte de sens<sup>70</sup> ». Les personnages témoignent souvent de cette perte de repères indissociable d'un discours managérial éluusif et paradoxal, qui valorise l'autonomie tout en maintenant des contraintes.

Les romans à l'étude mettent en scène des « *bullshit jobs* » et exposent leurs effets. L'expression forgée par l'anthropologue David Graeber dans son article « On the Phenomenon of Bullshit Jobs<sup>71</sup> » et reprise dans son essai homonyme<sup>72</sup> a été traduite par « jobs à la con ». Elle désigne « une forme d'emploi rémunéré qui est si totalement inutile, superflue ou néfaste que même le salarié ne parvient pas à justifier son existence<sup>73</sup> ». Ces emplois de « col blanc<sup>74</sup> » sont souvent très bien payés et composés de tâches administratives. L'inutilité, dit Graeber, entraîne des « dégâts moraux et spirituels profonds<sup>75</sup> ». Dans son étude, l'anthropologue identifie cinq grandes catégories de *bullshit jobs*. Parmi celles-ci, deux correspondent aux emplois des personnages principaux des romans de notre corpus.

Mathilde des *Heures souterraines* peut être qualifiée de « larbin<sup>76</sup> », c'est-à-dire qu'elle est un faire-valoir. Le but de ce poste, d'après Graeber, est de mettre en valeur un supérieur hiérarchique ou un client. En contredisant son patron devant un client important, Mathilde déroge à la règle tacite attachée à son rôle et se voit punie. Dans

---

autonomie par rapport à ses fins et à sa signification sociale ». On comprend que le salarié dans *Résolution* perde pied dans la nouvelle organisation. Voir Alain Touraine, « Entreprise et bureaucratie », *Sociologie du travail*, n° 1, 1959, p. 61.

<sup>70</sup> Sonya Florey, *L'engagement littéraire à l'ère néolibérale*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, coll. « Perspectives », 2013, p. 48.

<sup>71</sup> David Graeber, « On the Phenomenon of Bullshit Jobs », *Strike !*, n° 3, 2013, en ligne, <<https://www.strike.coop/bullshit-jobs/>>, consulté le 8 mai 2020.

<sup>72</sup> David Graeber, *Bullshit Jobs*, trad. Élise Roy, Paris, Les liens qui libèrent, coll. « Poche », 2019 [2018], 448 p.

<sup>73</sup> *Ibid.*, p. 39.

<sup>74</sup> *Ibid.*, p. 47.

<sup>75</sup> *Ibid.*, p. 9.

<sup>76</sup> *Ibid.*, p. 67.

*Nous étions des êtres vivants*, la directrice générale appartient à la catégorie des « petits chefs<sup>77</sup> » chargés « d’assigner des tâches à d’autres<sup>78</sup> » ou de superviser des personnes qui n’ont pourtant pas besoin d’être surveillées. Dans cette catégorie, Graeber distingue les petits chefs inoffensifs, parce que passifs, des petits chefs nuisibles, qui créent des jobs à la con. Le personnage principal de *Résolution* appartient à la seconde sous-catégorie de petits chefs. Ce col blanc affecté aux ressources humaines est une extension de la direction : « sa tâche consiste à repérer les déroulements de carrière dits “cantonés” – l’occurrence, ceux des employés qui ont occupé le même poste pendant cinq ans au moins » (R, 12). Lors d’un entretien avec un subordonné, le personnage s’interroge au sujet des emplois à la con qu’il génère :

Cet homme [le subordonné] appartient au secteur le plus exposé du Réseau II [industriel] : il sait non seulement que son métier n’existera plus dans six mois, mais qu’aujourd’hui même, ce métier est virtuellement mort. Comment lui proposer un poste où il passera sept heures par jour devant un bureau ? (R, 58)

Devant la mutation de l’entreprise, le personnage relève l’absurdité de proposer un emploi de bureau à un technicien industriel. Il hésite à demander à cet employé de s’adapter au contexte; « [...] aujourd’hui, on demande aux uns d’accepter l’amputation de leurs tâches, et le chômage à peine déguisé qui l’accompagne, et on exige des autres qu’ils mettent tout en œuvre pour se reconvertir » (R, 58). C’est la mission même des ressources humaines qui est remise en question lorsque le gestionnaire relève la violence de l’amputation du savoir-faire des travailleurs et l’attente d’adaptation de ceux-ci aux besoins de l’entreprise.

Afin d’expliquer le développement des jobs à la con, David Graeber part d’un constat : alors que John Maynard Keynes avait prédit la semaine de quinze heures grâce à l’avancement technologique, nous n’avons jamais été aussi occupés. L’oisiveté n’a que peu de place dans l’organisation sociale. Graeber soutient que les *bullshit jobs* sont

---

<sup>77</sup> David Graeber, *Bullshit Jobs*, *op. cit.*, p. 101.

<sup>78</sup> *Idem.*

un artifice déployé par le capitalisme. Le but du subterfuge que sont les *bullshit jobs* est de faire perdurer l'organisation existante alors que le travail se fait de moins en moins nécessaire en raison des automatisations technologiques. Puisque les *bullshit jobs* n'ont pas d'utilité économique première, leur fonction est politique. De son analyse, Graeber tire la conclusion suivante : nous formons une société fondée sur le travail. Ce travail n'est pourtant pas « productif »; c'est une fin en soi. Ainsi, les tâches superflues ne servent qu'à maintenir le système en place. Leur caractère autotélique signale l'idée que le travail serait une marchandise. *Résolution* met en lumière ce phénomène à travers l'avis de V., un personnage à la retraite :

L'idéologie des « ressources humaines » qui règne chez nous parle d'autonomie, d'initiative, d'extension des responsabilités, de valeurs communes, et elle a réussi à faire de ce lexique pieux le point de passage le plus efficace de l'angoisse, de la peur, de la méfiance réciproque. Magnifique opération, quand on fait le bilan : chacun devenant le meilleur exploiteur de lui-même, chacun exigeant de soi ce qu'il n'aurait jamais accepté qu'un autre lui inflige ! Avec de l'humain, du sens et des valeurs, on a asservi les employés comme jamais dans l'histoire de cette entreprise (R, 40-41).

On voit là se dessiner une fausse idée d'autonomie : celle-ci ne donne pas lieu à une liberté réelle, puisque les salariés sont avant tout envisagés comme des produits de l'entreprise. Anne-Marie David a relevé la passivité des salariés dans le roman de Nathalie Kuperman. Elle a noté « la contradiction flagrante avec l'autonomie volontiers prêtée aux individus par les manuels de management<sup>79</sup> ». La déclaration de V. rejoint par ailleurs l'analyse de Vincent Petitot, sociologue spécialiste en ethnographie organisationnelle, qui a étudié les pratiques et les discours managériaux d'entreprises de conseil aux États-Unis. Petitot a mis au jour les dynamiques à l'œuvre entre les individus et les procédures d'inclusion propres au management. Son étude décrit les formes de « gouvernementalité » en entreprise, un concept foucauldien<sup>80</sup> qui désigne la manière d'orienter la conduite des individus. Vincent Petitot résume les

<sup>79</sup> Anne-Marie David, « *Nous étions des êtres vivants* ou le théâtre de l'entreprise », *art. cit.*, p. 34.

<sup>80</sup> La « gouvernementalité » est un mode d'exercice du pouvoir dans lequel gouverner revient plus à convaincre qu'à contraindre. Voir Michel Foucault, *Surveiller et punir.*, *op. cit.*

discours managériaux comme des façons de duper les individus, qui croient réaliser un but qu'ils s'étaient eux-mêmes fixé, alors que ce but était en réalité subtilement prescrit par l'entreprise :

Le sujet aura donc sa place dans l'ensemble du système organisationnel en tant qu'il en est lui-même un produit. Compris aussi comme une institution où se concentrent différentes relations de pouvoir, différents modes disciplinaires qui se fondent aussi sur une rationalisation de la gestion de l'individu, l'organisation est le lieu d'un modèle générant du sujet. Ce sujet, pour être assujéti, est d'abord l'objet de discours et de pratiques managériaux visant à le rendre docile, c'est-à-dire vulnérable à un type de discours<sup>81</sup>.

La gouvernementalité opère non pas par la discipline et par la répression, mais en faisant appel à la rationalité des individus pour qu'ils consentent à adopter la conduite suggérée et qu'ils se conforment à la culture d'entreprise.

Le discours managérial louant la docilité valorise la coopération avec la direction, parfois jusqu'à semer la discorde parmi les employés. Force est de constater que la coopération des salariés avec la direction ne fait pas consensus. Dans *Nous étions des êtres vivants*, Dominique Bercanta, promue bras droit de la directrice par Paul Cathéter, relève que sa place est maintenue grâce à sa participation à la véritable traque aux déviants menée par le repreneur : « Il veut des noms » (NEV, 150); « J'ai osé demander qui étaient les prochains sur la liste » (NEV, 184). Muriel Dupont-Delvich, la DG, reproche ses méthodes à Paul Cathéter : « mon père me traiterai de collabo s'il savait que je vous ai livré un nom [...] J'ai été acculée à la délation, et je n'en dors plus » (NEV, 172-173). Ce lexique rappelle sinistrement l'occupation allemande durant la Seconde Guerre mondiale. On note chez les salariés une honte de la dénonciation. Le management maintient l'impératif de « particip[er] à [la] première élimination » en « donn[ant] des noms » (NEV, 185), sous peine d'être licencié : « ces qualités effrayantes [de collaboration avec Paul Cathéter] dont on m'a affublée m'apparaissent comme un salut, le seul moyen que j'aie de conserver un travail, de garder un emploi,

---

<sup>81</sup> Vincent Petitot, « La gouvernementalité managériale », *op. cit.*, p. 33.

d'être salariée dans une entreprise » (NEV, 186). Dans ce passage, la généralisation opérée par les déterminants « un travail », « un emploi » et « une entreprise », montre que la salariée attache l'obligation de collaboration à une caractéristique intrinsèque du salariat. Ce discours exprime par là même l'épée de Damoclès que constitue l'exclusion et le chômage dans la situation particulièrement concurrentielle qu'est le marché de l'emploi au début du XXI<sup>e</sup> siècle. Plus loin dans le roman, c'est le personnage d'Ariane Stein qui relève l'obligation de collaborer aux rouages du management pour se faire une place dans l'entreprise. Elle tente d'attirer l'attention de Paul Cathéter en signalant qu'elle sait qui a vandalisé les locaux. Tandis qu'elle est elle-même l'auteure du saccage des bureaux, elle se félicite de feindre la délation : « il mordait à l'hameçon. Je commençais à exister pour lui du seul fait qu'il m'offrait la possibilité de dénoncer quelqu'un » (NEV, 201). Paul Cathéter lui propose de « mener [pour lui sa] petite enquête » (NEV, 202). « Naturellement » (NEV, 210) acquiesce l'employée, un terme qui induit l'imaginaire biologisant. Elle repense à sa manœuvre de tromperie en utilisant un vocabulaire emprunté au darwinisme social propre au discours managérial :

C'est la première fois de ma vie que je me livre à un jeu de rôles pour obtenir ce que je veux, que je n'ose pas nommer, mais qui a trait au pouvoir ou à la survie, cela dépend sous quel angle on examine les choses. J'y voyais un comportement exécrable, j'y perçois maintenant une manière très naturelle de tout faire pour conserver mon poste (NEV, 203).

L'employée constate que le jeu de rôle pourrait sauvegarder sa place en entreprise; elle s'en accommode donc. L'intuition d'Ariane Stein se confirme lorsqu'elle demande à Paul Cathéter ce qu'il prévoit pour elle et qu'il répond :

Si vous acceptez d'être de mon côté, je peux remettre en question mon projet de vous licencier.

- Et que dois-je faire pour être de votre côté ?
- M'aider à coincer [Muriel Dupont-Delvich] pour faute. Il est hors de question que je verse des indemnités à quelqu'un qui me lâche dans un moment crucial. Il faut trouver le coupable des cartons [vandalisés], accepter de collaborer avec le DRH au moment où je serai obligé d'envisager de nouvelles organisations (NEV, 214).

Sans surprise, le repreneur emploie le terme « collaboration », qu'il charge positivement. Cependant, le chœur exprime sa colère face à la trahison d'Ariane Stein, qui était des leurs et qui rejoint finalement la direction : « Traître ! a été lâché, et des qualificatifs terribles qui avaient trait à la collaboration sous les régimes dictatoriaux » (NEV, 227). Les salariés reprochent à leur collègue une grande faute morale : s'être désolidarisée du groupe et avoir changé de clan. De son point de vue de nouvelle directrice générale, Ariane Stein déclare qu'il est « de son devoir [...] de jouer la transparence » (NEV, 226). Ce renversement de connotation de la collaboration vers un pôle positif témoigne de son adhésion à l'idéologie managériale. Elle en adopte les méthodes et le discours évolutionniste lorsqu'elle s'adresse à ses subordonnés. Le chœur rapporte : « elle nous expliquait de quelle façon nous allions devoir nous adapter aux nouveaux outils pour avoir une chance de relever la société. Cela passe par des sacrifices en termes d'emplois » (NEV, 225). Le chœur est présenté en position d'infériorité, se faisant « expliquer » passivement ce qu'il adviendra de lui. Les mécanismes de la structure hiérarchique sont bien actifs.

Le personnage de V. attaque lui aussi le discours qui valorise une collaboration avec la direction. Ce n'est toutefois pas l'attitude du personnage principal de *Résolution*, qui occupe un poste de gestionnaire et espère créer un dialogue entre les employés et la direction :

Les Ressources humaines lui apparaissaient comme le lieu stratégique où se jouerait l'avenir de Nexorum, et la recomposition de ses valeurs.

V. a répondu presque aussitôt, non sans brutalité : Je connais bien cet argument fallacieux, a-t-il dit [...] Un pur qui joue à cache-cache avec le masque de la brute, c'est plus horrible qu'une vraie brute. Et même si tu n'es pas réduit à cela, tu ne feras qu'une chose : maintenir l'enclave d'humanité où la Mécanique vient chercher son lubrifiant (R, 38).

La position pessimiste de V. réfute toute possibilité de faire entendre les intérêts des salariés en collaborant à des méthodes managériales dites brutales. Il refuse aux dirigeants toute intention de conciliation et conteste l'organigramme quasiment plat vanté par les ressources humaines. La « Mécanique » renvoie encore à une structure

hiérarchique. Elle est associée à un ennemi qui tirerait un profit abusif de toute collaboration. Dans le monde du travail, le terme de « collaborateur » employé pour désigner des salariés ou des partenaires commerciaux fait aussi l'objet de critiques. Par exemple, le syndicaliste Gérard Filoche condamne cette pratique discursive en ces termes :

C'est de l'idéologie que d'appeler un salarié « collaborateur ». Ça peut faire croire qu'il est sur un pied d'égalité avec vous dans son contrat, mais ce n'est pas le cas. C'est parce qu'il est subordonné qu'il a des droits. Le code du travail, c'est la contrepartie à la subordination. Supprimer la notion de subordination, ça enlève la contrepartie. Ça fait croire que dans l'entreprise, tous ont le même « challenge », le même « défi », sont dans le même bateau. Jusqu'à ce que le patron parte avec le bateau et que le salarié reste amarré sur le quai au Pôle emploi, et il s'aperçoit alors qu'il n'était pas collaborateur, mais bel et bien subordonné<sup>82</sup>...

L'invisibilisation des jeux de pouvoir dans une hiérarchie est vivement critiquée et elle est associée à l'emploi du terme « collaborateur ». Comme le font des personnages des romans à l'étude, Gérard Filoche présente le discours managérial comme un ensemble de méthodes de confusion langagière.

Les romans de notre corpus examinent les manifestations de subjectivité opprimée et mettent au jour les mécanismes d'une organisation rigide. Dans le roman de Delphine de Vigan, Mathilde décrit son effacement jusqu'à l'anéantissement : « elle ne sait plus parler, elle n'a plus de mots. Elle qui était redoutée pour son aisance rhétorique. Elle qui était capable de faire admettre son point de vue, seule contre dix [...]. Maintenant elle fait partie des [...] transparents, des rabougris, des silencieux » (HS, 155). Les salariés sont contraints à l'inertie, car l'entreprise limite l'expression de leur individualité. Ils résistent cependant à l'organisation rigide, comme en témoignent ces mots de la première page du roman *Nous étions des êtres vivants* : « une tête pourtant s'aventure et brise la droite parfaite que dessine l'alignement des bureaux » (NEV, 11). Les corps mêmes des salariés cherchent à dépasser le cadre d'un environnement

---

<sup>82</sup> Gérard Filoche, « Collaborateurs et subordonnés », 2 août 2013, en ligne, <<http://www.gerard-filoche.fr/2013/08/02/collaborateurs-et-subordonnes/>>, consulté le 8 mai 2020.

strictement défini. Au sujet de ce passage du roman, Anne-Marie David relève que « la géométrie rectiligne du travail ne s'accorde pas avec celle, plus courbe, des êtres, et ce jusqu'à épuiser ceux-ci<sup>83</sup> ». Dans la lutte menée par les salariés, un certain pessimisme vis-à-vis de l'action syndicale se manifeste : les conseils et les revendications des représentants des salariés ne sont entendus ni par les dirigeants ni par les employés, qui évitent d'avoir recours à cette tierce partie :

Il y a longtemps que L., délégué syndical qu'il [le protagoniste] a côtoyé au Réseau I, le priait de déjeuner avec lui. Après une série de mauvaises excuses, il n'a plus été possible de refuser. L. lui inspire un sentiment de recul qui n'est pas loin, à certains moments, de la répulsion (R, 50).

La méfiance et le désintérêt pour les institutions de protection des employés traduisent un désir d'agentivité chez les personnages. Ils souhaitent faire eux-mêmes valoir leurs droits. Mathilde se plaint ainsi à la DRH : « cela doit faire trois mois que je n'ai pas eu une conversation digne de ce nom avec Jacques Pelletier, et plusieurs semaines qu'il ne m'a pas adressé la parole » (HS, 119). Luc Boltanski et Ève Chiapello expliquent comme suit le rejet des syndicats :

Les syndicats ont vu leur rôle se réduire à mesure que se développait l'écoute directe des revendications ; les salariés font aujourd'hui plus confiance aux hiérarchies des entreprises qu'aux syndicats pour défendre leurs intérêts. Si on ne peut douter des améliorations permises par l'augmentation de la satisfaction de nombreux salariés au travail dont l'avis se trouve désormais pris en compte, il s'avère aussi que, dans bon nombre de cas, les revendications ont été simplement tuées dans l'œuf par un quadrillage intensif des lieux de travail<sup>84</sup>.

Le quadrillage qui divise les individus en entreprise est mis en cause dans la désorganisation et la désolidarisation des salariés. Au sujet des personnages de *Nous étions des êtres vivants*, Anne-Marie David parle d'une « désindividualisation » et d'un « enfermement des salariés dans l'organisation de leur entreprise<sup>85</sup> » ; elle ajoute que « l'amalgame de tous en un seul corps indifférencié est complémentaire d'un autre

---

<sup>83</sup> Anne-Marie David, « *Nous étions des êtres vivants* ou le théâtre de l'entreprise », *art. cit.*, p. 36.

<sup>84</sup> Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, *op. cit.*, p. 396.

<sup>85</sup> Anne-Marie David, « *Nous étions des êtres vivants* ou le théâtre de l'entreprise », *art. cit.*, p. 34.

mouvement, celui-là de décorporalisation d'individus scindés en organes indépendants les uns des autres<sup>86</sup> ». Cette analyse nous met à nouveau sur la piste d'une conception machiniste du travail au sein du discours managérial. L'idéologie qui sous-tend celle-ci prétend que chaque pièce de l'ensemble est aisément substituable. Aux yeux des salariés, cette perspective a la teneur d'une sentence : « Laetitia a stoppé l'ascenseur. Sa voix tremblait. / Mathilde, il t'a remplacée » (HS, 87). Parce que la menace peut aisément être mise à exécution, la directrice générale de *Nous étions des êtres vivants* en use afin de contrôler les salariés lorsqu'un mouvement collectif de retrait la contrarie : « Personne n'est irremplaçable ! a hurlé Ariane [Stein] » (NEV, 227). Les salariés sont considérés comme interchangeable, ce qui relève la mécanique d'exclusion à l'œuvre.

Les corps et les individualités des salariés sont pourtant investis tout entiers dans l'organisme qu'est l'entreprise. Les personnages de Nathalie Kuperman font une métonymie révélatrice en ne cessant de dire qu'ils ont eux-mêmes (et non l'entreprise) été achetés par le repreneur. L'idée d'acheter de la force de travail est une manifestation de ce que Karl Polanyi nomme les « marchandises fictives<sup>87</sup> ». Les sujets sont transformés par les entreprises en de véritables produits échangeables sur le marché des biens commerciaux. Alain Supiot commente ce phénomène : « la notion de “capital humain” est ainsi devenue, avec celle d'emploi, le paradigme à partir duquel est aujourd'hui abordée la question du travail<sup>88</sup> ». La perte de liberté propre à une capitalisation de salariés par l'entreprise est exprimée à travers l'investissement démesuré du corps, de l'esprit et du temps des employés dans leur travail. Vincent

---

<sup>86</sup> Anne-Marie David, « *Nous étions des êtres vivants* ou le théâtre de l'entreprise », *art. cit.*, p. 34.

<sup>87</sup> Karl Polanyi, « Le marché régulateur et les marchandises fictives : travail, terre et monnaie », *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, trad. Maurice Angeno et Catherine Malamoud, Paris, Gallimard, coll. « La Bibliothèque des sciences humaines », 1983 [1944], p. 102.

<sup>88</sup> Alain Supiot, « Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI<sup>e</sup> siècle », dans *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI<sup>e</sup> siècle. Leçon de clôture prononcée le 22 mai 2019*, Paris, Collège de France, 2019, p. 15.

Petitet décrit les attentes managériales à l'égard de salariés censés s'investir pleinement dans l'entreprise :

Ainsi parlera-t-on volontiers d'un corps légitime propre à l'organisation compris comme l'identité incarnée de l'organisation. L'expression physique du corps, la façon de se tenir, la tenue et les conduites, loin d'exprimer la nature profonde de l'individu, ne sont rien d'autre que la confirmation de l'ordre de l'organisation<sup>89</sup>.

Il relève que les corps doivent correspondre à la place des individus dans la hiérarchie. L'assujettissement est évident dans le cas de Mathilde :

Elle est l'adjointe de Jacques Pelletier. Le titre figure sur sa dernière feuille de paie et dans l'organigramme de l'entreprise.

Ad-jointe : jointe à lui.

Liée.

Pieds et poings liés (HS, 205).

L'accent est mis sur la contention et l'immobilisation. La subordination devient servitude et fait écho aux critiques foucaaldiennes des modes d'organisation du travail par une discipline des corps, aussi appelée biopouvoir<sup>90</sup>. Une telle forme de domination enlève aux employés toute prise sur la situation dans laquelle ils se trouvent. L'habitus de classe, procédant chez Bourdieu d'un déterminisme structurant l'individu, se mue en un habitus de poste dans une organisation qui modèle les sujets pour le bien de sa propre efficacité.

Pour Aurore Labadie, le nom de l'entreprise dans *Nous étions des êtres vivants*, « Mercandier Presse », est évocateur de l'idéologie managériale qui fait des employés des matières premières. Un « mercandier » désigne un boucher vendant de la viande

---

<sup>89</sup> Vincent Petitet, « La gouvernementalité managériale », *op. cit.*, p. 33.

<sup>90</sup> Selon Michel Foucault, le biopouvoir correspond à un type de pouvoir qui s'exerce sur la vie : celle des corps et celle de la population. L'« un des privilèges caractéristiques du pouvoir souverain avait été le droit de vie et de mort »; ce droit « se donne maintenant comme le complémentaire d'un pouvoir qui s'exerce positivement sur la vie, qui entreprend de la gérer, de la majorer, de la multiplier, d'exercer sur elle des contrôles précis et des régulations d'ensemble ». Foucault décrit un mode de gouvernementalité de nos sociétés au sens large du terme, dont on peut reconnaître certaines manifestations en entreprise. Nous reviendrons sur cette notion lorsque nous traiterons du rapport que les personnages entretiennent avec l'espace. Voir Michel Foucault, *Histoire de la sexualité I, la volonté de savoir*, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1994 [1976], p. 177 et 179-180.

médiocre : « la viande de basse qualité peut à la fois désigner les salariés, considérés comme de la main-d'œuvre utile, et les magazines vendus par le groupe de presse, regardés comme de bas produits desquels tirer du gain<sup>91</sup> ». Ce rapprochement symbolique, relevant l'objectification des personnes en cause, est présent tout au long du texte de Nathalie Kuperman. La comparaison à de la viande laisse entendre que les employés sont réduits à de la marchandise qui fut autrefois vivante, mais qui n'est plus qu'un produit transformé, dont on mesure la valeur au regard de ce qu'il peut rapporter. Le rappel d'un état antérieur aux transformations créées par la restructuration de l'entreprise problématise le discours managérial. La mise en valeur d'un lexique sanguinaire traverse aussi le texte de Delphine de Vigan lorsque les difficultés vécues par Mathilde sont décrites. La narration conclut à propos de son supérieur : « il veut sa peau » (HS, 36).

Les romans mettent l'accent sur la frustration des employés face à une homogénéisation des salariés qui aplanit non pas la structure hiérarchique, mais les individualités, pour les rendre plus faciles à gouverner. Les textes décèlent les travers des discours d'entreprise, qui exercent tantôt une influence occulte, tantôt des moyens de pression implacables, qui vident les employés de leur subjectivité. Des comparaisons se dessinent entre les méthodes managériales et des images de machines caractérisées par la rudesse, l'inflexibilité et la cruauté, donnant à voir des salariés sous pression et acculés à seulement deux options : faire partie des rouages d'une machine ou en être exclu. On assiste à la mise en scène d'une machine organisationnelle dont les éléments (les salariés) ont peu de liens de solidarité entre eux. Par là, les romans indiquent que la machine est dysfonctionnelle.

---

<sup>91</sup> Aurore Labadie, *Le roman d'entreprise français au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle*, op. cit., p. 46.

### 1.5. Les pathologies et l'imaginaire organique

Face à une mécanisation des individus au travail et un discours néolibéral empreint de technicité, les textes à l'étude déploient un champ lexical qui renvoie au biologique, au vivant, à l'organique. Des médecins, plus discrets que les autres personnages, sont présents dans tous les récits. Par exemple, Thibault, un personnage secondaire important des *Heures souterraines*, est un médecin généraliste aux Urgences médicales de Paris qui intervient à domicile. Dans *Résolution*, un médecin prescrit deux semaines d'arrêt de travail au personnage principal. Cet arrêt s'étendra à un mois, puis devra être renouvelé, mais le personnage en fera fi, n'y trouvant ni réconfort ni solution. Il s'agit là de médecins généralistes. Le récit de Nathalie Kuperman évoque l'implication d'un médecin du travail, mais ne s'y attarde pas. Seul *Résolution* consacre quelques lignes à l'avis d'un médecin chargé d'évaluer l'organisation de l'entreprise. Il est étonnant que des acteurs institutionnels experts au sujet des travers des entreprises soient si peu présents. Légalement, en France, ce sont eux qui recueillent les premières plaintes lorsqu'une souffrance accable des travailleurs. Leur spécialité les incite à ne pas se centrer uniquement sur l'individu : ils ont l'obligation d'examiner les conditions de travail. Pourquoi les romans mettent-ils de l'avant une médecine généraliste centrée sur les individus, alors même que l'organisation institutionnelle autour des entreprises est passée au crible ? Dans cette section, il s'agira d'étudier la fonction des images empruntées à la médecine et aux remèdes, d'abord autour de l'idée d'injection, ensuite autour de l'idée d'ablation. Enfin, nous interrogerons la place réservée aux médecins du travail par les romans.

Dans *Les heures souterraines*, parmi la liste des effets personnels du personnage principal, les médicaments précèdent les outils de travail : « Mathilde découvre le contenu de son tiroir – vitamine C, Doliprane, agrafeuse, scotch, Tipex, stylos et fournitures variées » (HS, 96). Cette répartition met l'accent sur la souffrance physique du personnage dans son emploi. Plus loin, le personnage met en cause son environnement de travail :

[Ses collègues] ne savent pas à quel point leur *boîte*, comme ils disent, est hermétiquement fermée. À quel point l'air qu'ils respirent est vicié, saturé. Ou bien c'est elle. Elle qui ne va pas bien. Qui n'est plus adaptée. Elle qui est trop faible pour s'imposer, marquer son territoire, défendre sa place. Elle que l'entreprise a isolée par mesure sanitaire, une tumeur découverte tardivement, un amas de cellules malsaines coupé du reste du corps (HS, 113; l'auteure souligne).

Avec l'emploi du terme familier « boîte » et l'idée d'asphyxie, l'accent est mis sur une fonction vitale de tout organisme vivant : la respiration. Bien qu'un environnement nocif soit mis en évidence, le personnage finit par douter des causes du mal vécu. Mathilde en vient à se concevoir elle-même comme une pathologie pour l'entreprise, influencée par la responsabilité que son patron lui fait porter.

L'image de l'entreprise comme corps malade, presque mourant, revient fréquemment dans les textes de notre corpus. Lorsque Paul Cathéter explique ses missions à la DG, il précise qu'« assainir une société en se séparant des individus qui la ralentissent n'équivaut ni à dénoncer ni trahir » (NEV, 148). Le repreneur défend une conception économique du verbe « assainir », c'est-à-dire « éliminer les causes de faiblesse<sup>92</sup> » d'une situation financière. Il soutient le recours à l'ablation comme une solution légitime et il refuse les termes à connotation morale « dénoncer » et « trahir ». Ariane Stein, menacée d'être licenciée avant de devenir la nouvelle DG, s'insurge contre le fait d'être pointée du doigt : « Ainsi peut-on menacer, dénoncer, trahir et penser que l'on participe au grand assainissement nécessaire pour sauver une société malade » (NEV, 152). Elle met en doute la corrélation entre un assainissement de l'entreprise et des licenciements. Le personnage principal de Pierre Mari peint un portrait similaire de l'entreprise, « ce grand corps devenu invalide, qu'un compromis social maintiendrait quelque temps sous perfusion » (R, 22). Dans ce passage, le personnage affirme que c'est le compromis social qui assure la survie de l'entreprise, mais cela semble une solution de courte durée. Implicitement, il soutient que le

---

<sup>92</sup> Centre national de ressources textuelles et lexicales, art. « Assainir », en ligne, <<https://cnrtl.fr/definition/assainir>>, consulté le 7 avril 2021.

compromis entre les salariés et les dirigeants (fondé sur l'échange de sécurité contre une subordination) ne fonctionne plus.

Comme la comparaison de l'entreprise à un organisme vivant et souffrant, l'image de la perfusion revient dans tous les romans à l'étude. En ce sens, le nom du personnage « Paul Cathéter » participe de la problématisation du discours d'entreprise. Un cathéter est un tube fin et long inséré dans des organismes malades. C'est un dispositif médical intraveineux dont le but est de prélever du sang ou d'administrer des médicaments. Il est invasif, mais aussi curatif : il préserve les fonctions vitales. Paul Cathéter déclare au début du roman : « Mercandier Presse "pisse du cash" ; il faut cesser l'hémorragie en restructurant des prestations de service » (NEV, 31). Le personnage se voit ainsi attribuer une forte charge symbolique. La connotation de cet instrument est tantôt positive, tantôt négative au fil des romans de notre corpus. On trouve par exemple une référence à cet objet dans le roman de Delphine de Vigan, au moment où Thibault se détache d'une relation amoureuse qui lui nuit : « Il a fini par le faire : arracher la perfusion. / Il l'a fait et il peut être fier de lui » (HS, 55). Dans *Nous étions des êtres vivants*, le salarié le plus zélé, Patrick Sabaroff, se réjouit des changements annoncés avec l'arrivée du repreneur. Il ne comprend pas la méfiance de ses collègues : « sans ce type, on était morts, finis, achevés, au chômdu. [...] Moi, je respire enfin. Et cette respiration a un nom : Paul Cathéter » (NEV, 25). Patrick Sabaroff imagine l'épreuve d'un condamné à mort fictif, ce qui lui permet de relativiser sa situation. Lorsqu'il apprend qu'il sera bientôt licencié par Cathéter, il s'identifie au détenu qui « se retrouve pris au piège par les six heures qui le séparent de l'injection létale » (NEV, 177). Son licenciement devient une situation aussi tragique que la peine capitale. L'image de l'injection permet de comprendre que Cathéter est perçu comme un bourreau. Le sentiment de persécution de Patrick Sabaroff est d'autant plus fort que Cathéter était auparavant perçu comme un sauveur.

Ainsi se joue la perception positive ou négative du cathéter : aux yeux des personnes qui adhèrent au discours managérial, Paul Cathéter permettra de sauver

l'entreprise; mais pour beaucoup de salariés épuisés, il est un élément polluant qui fait figure de menace furtive. Puisque ces employés ne savent pas identifier quels changements concrets Paul Cathéter apportera dans l'entreprise, ils craignent ce qu'il pourrait instiller chez eux, à leur insu.

La question du remède aux maux des salariés se pose aussi dans les termes de l'ablation, comme lorsque Mathilde pense qu'elle est une tumeur. Lorsqu'elle est candidate à un nouveau poste dans l'entreprise, « Jacques s'oppose formellement à une mutation quelle qu'elle soit » (HS, 204). Le patron préfère garder l'employée à l'écart plutôt que de l'affecter ailleurs dans l'entreprise. Le thème de l'ablation forcée revient sous une autre forme dans *Résolution*. Les employés, qui découvrent des licenciements, s'étonnent :

On s'est acharné à croire, dans un premier temps, que les coupes sombres dans les effectifs des intérimaires, des contrats à durée déterminée et des contrats de sous-traitance suffiraient aux besoins du désendettement, et que la substance même de l'entreprise resterait hors d'atteinte (R, 80).

En suggérant que les licenciements entament l'intégrité de l'entreprise, les employés mettent en doute le bien-fondé de l'ablation comme principe de guérison.

Dans *Les heures souterraines*, le rêve de Thibaut de devenir chirurgien est soudainement brisé lors d'un accident : « [s]es deux doigts n'étaient plus vascularisés et trop abîmés pour envisager une opération de réparation ou de réimplantation. Quelques jours plus tard, il a fallu l'amputer [...]. Son rêve avait été tranché » (HS, 83). La perte d'une partie du corps entraîne une perte bien plus large : elle supprime la possibilité d'exercer le métier de chirurgien et d'appartenir au groupe formé autour de ce métier. Lorsque Thibault ressasse sa solitude, la narration précise : « il n'a plus d'annulaire gauche. Il n'y a pas d'alliance possible » (HS, 177). Le double sens d'« alliance » renvoie à la fois à l'anneau de mariage et à l'accord entre des personnes solidaires. Le roman rappelle là encore l'absence de solidarité dans le corps social.

Une dynamique centrale des textes à l'étude est la difficulté des employés d'une même entreprise à « faire corps ». Le mot corporation vient du latin *corporari*, qui signifie « corps ». Dans les trois romans du corpus, l'idée de communauté est maintes fois exprimée par l'intermédiaire d'images corporelles. Or « faire corps » a des significations bien distinctes selon que l'idée est déployée par le management ou par ses subordonnés. Le chœur se désole ainsi : « plus d'une année de [...] “serrons-nous les coudes” qui ne veulent plus rien dire » (NEV, 45). Nous constatons un champ lexical et une esthétique du morcellement, qui ont pour effet de donner à voir un véritable démembrement<sup>93</sup> de l'entreprise et du corps salarial. « Le discours du président a beau [...] tabler sur l'adaptabilité de chacun sur la “nouvelle donne interne”, [...] seul le mot “démantèlement” circulait » (R, 87). Le personnage de Thibault dans *Les heures souterraines*, qui fait face à des difficultés psychologiques dans son travail et dans une histoire d'amour, se demande s'il est « amputé de quelque chose » (HS, 150). Ariane Stein dit, à propos de Dominique Bercanta, choisie comme assistante de la DG : « Paul Cathéter n'hésitera pas à trancher le bras droit de Muriel si le choix de celle-ci se révélait mauvais » (NEV, 149). À la fin du roman, le chœur compare le « statut de bras droit [...] [à un] tout petit bras tendu vers un horizon flasque. Un moignon » (NEV, 228). Le vocabulaire employé par les salariés, qui renvoie à la mutilation et qui s'oppose aux valorisations guerrières courantes dans le discours d'entreprise, figure la souffrance qu'engendrent les techniques managériales. Dans tous les romans, le corps que devaient former les individus dans leur entreprise se dégrade, témoignant de dysfonctionnements organisationnels. Comme de raison, après l'image du démembrement vient celle de la mort : « C. lui demandera alors, mi-goguenard mi-étonné, pourquoi [le président de l'entreprise] parle de “réussite” comme il annoncerait à tout le monde un décès » (R, 73). Lors de l'annonce du rachat de l'entreprise de *Nous*

---

<sup>93</sup> Par « démembrement », nous entendons l'« action de priver de certains de ses éléments un ensemble formant un tout organique, de le décomposer en divers éléments ». Centre national des ressources textuelles et lexicales, art. « Démembrement », en ligne, <<https://cnrtl.fr/definition/d%C3%A9membrement>>, consulté le 6 avril 2021.

*étions des êtres vivants*, Patrick Sabaroff pense : « On se croirait à un enterrement » (NEV, 13). La veille du déménagement dans de nouveaux locaux, le chœur remarque : « Nous nous quittions comme si nous ne devions jamais nous revoir » (NEV, 100). Plus tard, devant la trahison d'Ariane Stein, des voix du chœur s'exclament : « Si on arrête de penser, on est morts ! Mais on est déjà morts, putain ! » (NEV, 221). Enfin, dans *Les heures souterraines*, à la suite de l'exclusion de Mathilde, la narration rapporte : « Elle est en voie d'extinction. D'ailleurs, elle n'a que ça à faire. S'éteindre. Se fondre dans le décor, adopter les formes vieilles, s'y coller, s'y couler comme un fossile » (HS, 179). Ces exemples attirent l'attention sur un imaginaire qui fait la part belle à la médecine interne et aux fonctions d'un organisme vivant condamné à mourir.

Les personnages relèvent la tromperie qu'est la description du corps salarial comme un ensemble d'éléments solidaires. Le roman de Nathalie Kuperman met en lumière la participation du discours managérial à un modèle machiavélien : puisque la fin – ou le « dessein » (NEV, 60) – justifie les moyens, le repreneur ne s'attarde pas à décrire ces moyens qui, pour lui, vont de soi. La réconciliation des intérêts des salariés, qui cherchent leur place, et ceux des dirigeants, qui égrènent le collectif, est épineuse. La vision managériale du corps de l'entreprise associe les employés les moins productifs à des pathologies. Les actions qui en découlent sont présentées sous la forme d'un palliatif<sup>94</sup>, privilégiant l'exclusion des éléments pathogènes, qui sont considérés comme infirmes. Les dirigeants tentent de justifier les licenciements et la précarité des emplois en s'appuyant sur un vocabulaire à connotation médicale, qui se veut rationnel et qui sert de justification aux mesures d'ordre économique.

Une seule scène impliquant un médecin du travail est développée à la fin de l'un des romans de notre corpus. Le protagoniste de *Résolution*, après avoir lu le rapport d'un comité d'évaluation des conditions de travail (qui « fait état de nombreux traumatismes créés par des mutations trop brutales » et qui « se risque à émettre pour

---

<sup>94</sup> Les mesures palliatives ne remédient que provisoirement ou incomplètement à une maladie. Elles agissent sur les symptômes plutôt que sur les causes.

la première fois un diagnostic social sans concession » [R, 116]), invite l'un des médecins qui ont participé à la rédaction à déjeuner avec lui. Le médecin lui confie :

Je ne sais pas si vous imaginez l'état de détresse physique et morale de certains salariés. Et je ne parle pas simplement de ceux qui ont subi des mutations ou des reclassements arbitraires, mais de tous ceux qui n'ont plus les marques nécessaires pour se retrouver dans cet environnement. Vous aurez beau soigner et affiner les procédures de reconversion, [...] vous n'empêcherez pas la fracture au fond de chacun. Vous auriez peine à vous représenter ce que je vois dans mon cabinet : des crises de larmes enfantines, des appels à l'aide, des colères rentrées qui finissent par dévorer la vie (R, 117).

Le diagnostic du médecin est sans appel : l'exclusion et le licenciement des employés sont à l'origine d'une grande détresse, et ce, quelles que soient les tentatives des gestionnaires pour adapter les salariés à de nouvelles conditions de travail. Là encore, l'ablation sert les intérêts de l'entreprise, mais elle nuit au corps social que formaient les employés, et ce, jusqu'à menacer la vitalité de l'ensemble.

Mettant de l'avant une médecine généraliste centrée sur des pratiques curatives ou palliatives, les romans de notre corpus révèlent la négligence des aspects sociaux, professionnels et psychologiques dans la souffrance des salariés. Un passage frappant des *Heures souterraines* met en lumière l'absence de politiques sociales préventives et l'impuissance du médecin généraliste. Thibault intervient au domicile d'une vieille dame qui se plaint d'une fatigue. Il constate qu'elle ne mange plus et ne sort plus. « Des femmes et des hommes comme Mme Driesman, il en a vu des centaines. [...] Des hommes ou des femmes qui parfois appellent un médecin, simplement pour voir quelqu'un. [...] Au fil des années, il a appris à reconnaître l'isolement » (HS, 174). La détresse des personnes isolées dépasse le personnage, qui se tourne vers d'autres institutions : « Il lui a dit qu'il préférerait l'envoyer à l'hôpital, le temps de mettre en place un suivi avec l'assistante sociale » (HS, 176), mais la patiente « n'a rien voulu savoir. Il était hors de question qu'elle quitte son appartement » (HS, 176). Le manque de pouvoir du médecin est alors flagrant : « Il ne pouvait pas l'obliger. Il n'a pas le droit » (HS, 176). La narration conclut cette scène en relevant le contraste entre

l'activité professionnelle de Thibault et l'idéal sur lequel se forgea peut-être sa vocation :

Sa vie n'a rien à voir avec celle des personnages de ce feuilleton français qui avait eu tant de succès dans les années 80. Ces médecins alertes et courageux qui fendaient la nuit, se garaient sur les trottoirs et montaient les escaliers quatre à quatre. Il n'a rien d'un héros (HS, 177).

Thibault a beau être médecin, il est inadéquat face à la détresse humaine. Malgré une solidarité qui émane parfois des individus, les solutions ne sont jamais au rendez-vous. C'est le cas à la fin du roman de Nathalie Kuperman : « Nous allions finalement rejoindre nos bureaux, ne sachant désormais que faire de notre solidarité. La contempler ainsi dans toute son impuissance nous rendait encore plus malheureux » (NEV, 229). Les salariés et les soignants sont impuissants devant des maux qui auraient dû être prévenus ou traités plus tôt. Dans *Les heures souterraines*, ce n'est qu'à la fin du roman, lorsque Mathilde démissionne, que la directrice des ressources humaines prend la mesure de la souffrance de la salariée : « Vous êtes très pâle, je voudrais que vous preniez un taxi pour rentrer chez vous. Et que vous appeliez *SOS Médecin* ou les *Urgences Médicales* » (HS, 214). Le besoin de politiques sociales conformes à une solidarité organique est criant.

Le rôle d'un médecin du travail est exclusivement préventif; il peut suspecter une pathologie et rediriger le patient vers un médecin généraliste, mais il ne soigne pas. Dans les romans à l'étude, si les salariés n'ont recours qu'à des médecins soignants, c'est parce que deux impératifs préalables font défaut : pour éviter les maux dont souffrent les personnages, il serait nécessaire d'avoir un souci de prévention et une vision d'ensemble du corps social qu'est l'entreprise. Les romans révèlent la prise en charge tardive et insuffisante de la souffrance d'origine psychologique au travail. La discrétion des médecins témoigne d'une difficulté à contrer le discours managérial individualisant, en vertu duquel l'ablation des membres inadéquats est la seule issue possible aux problèmes de l'entreprise. La fonction des médecins soignants dans les romans du corpus est d'appuyer les critiques adressées au darwinisme social. Ces

personnages mettent en lumière l'impuissance des individus devant le délitement des liens sociaux. Le manque de médecins du travail dans les récits va de pair avec une difficulté, dans le discours managérial, à penser l'entreprise comme un corps solidaire.

Pour clore ce premier chapitre, nous souhaitons avancer que l'originalité des romans à l'égard de leur cotexte<sup>95</sup> tient au déplacement de l'imaginaire organique qu'ils opèrent. L'idéologie managériale a beau jeu d'emprunter son lexique aux sciences de la vie. Le discours des gestionnaires conçoit en fait les organes du système qu'ils dirigent à l'image de ceux d'une machine qui peut être créée de toutes pièces. Dans les faits, le management démembré la société, traitant les employés comme des parties accessoires et substituables. La polyphonie des chapitres intitulés « Le chœur », dans *Nous étions des êtres vivants*, expose la difficulté à faire converger et à réconcilier des discours individuels en un collectif solidaire. Alors qu'Anne-Marie David voit dans le chœur « une critique de la *théâtralité* qui informe la machinerie entrepreneuriale<sup>96</sup> », une critique qui met « l'accent sur la facticité des rapports de travail<sup>97</sup> », nous interprétons la choralité<sup>98</sup> comme une mise en relief de la polysémie des discours néolibéraux. Leurs effets sur l'expérience des salariés donnent à voir une hypocrisie omniprésente, éprouvée avec difficulté et amertume.

---

<sup>95</sup> Selon Claude Duchet, « le *cotexte*, c'est ce qui travaille *en même temps*, ce qui est écrit *en même temps*, ce qui évolue *en même temps*, et ce qui est lu *en même temps*. Tout en n'étant pas de même nature ». Claude Duchet et Patrick Maurus, *Un cheminement vagabond*, *op. cit.*, p. 44. L'auteur souligne.

<sup>96</sup> Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 163.

<sup>97</sup> *Ibid.*, f. 164.

<sup>98</sup> Au théâtre, la choralité se présente comme une nouvelle structure qui déconstruit et disperse le chœur de la tragédie grecque auparavant unifiée et harmonieuse. Nous l'entendons « comme une forme convergente de la polyphonie [...] et comme un panorama de couleurs vocales définissant, toujours variable, une certaine étendue de parole, où des enjeux individuels et collectifs coexistent, telle la rencontre de l'«hétérogène» et de l'«ensemble» ». Dimitri Soenen, « Chœurs (de) solitaires : spectres du chœur dans le théâtre monologal contemporain », dans Florence Fix et Frédérique Toudoire-Surlapierre (dir.), *Le chœur dans le théâtre contemporain (1970-2000)*, Dijon, Éditions universitaires de Dijon, coll. « Écritures », 2009, p. 209.

Les romans de Delphine de Vigan, Nathalie Kuperman et Pierre Mari mettent en relief l'opposition entre deux représentations de la société : celle, évolutionniste, qui parcourt le discours managérial, et celle, constructiviste<sup>99</sup>, qui parcourt le discours des salariés. Chez ces derniers, la société est présentée comme un organisme vivant dont les parties doivent être solidaires afin de permettre au tout de fonctionner. Les textes de notre corpus s'opposent donc à la conception managériale en évoquant une alternative : au lieu d'amputer ou d'annihiler des éléments constitutifs de l'organisme, il est possible de soigner les maux en entreprise par d'autres traitements, notamment par l'intermédiaire du dialogue, qui incarne textuellement la mise en circulation et la solidarité. Les romans à l'étude incorporent la solidarité au discours sur l'entreprise.

Les discours formés par les romans sur la notion de solidarité se présentent dès lors dans la lignée de la conception organiciste de la société développée par Émile Durkheim. Les travaux du sociologue illustrent le passage d'une société à solidarité mécanique à une société à solidarité organique<sup>100</sup>. La vision organiciste de la société s'oppose à celle, évolutionniste, développée par Herbert Spencer et reprise par le discours managérial. Elle repose sur l'idée que la société moderne se fabrique elle-même comme un système de parties spécialisées et interdépendantes. Paradoxalement, la société est préservée par ce qui semble la mettre en danger, à savoir la diversité de ses individus et de leurs intérêts. Comme nous l'avons vu, cette idée est présente au début du roman *Nous étions des êtres vivants* lorsque le chœur défend la lenteur

---

<sup>99</sup> À l'origine, le constructivisme est une théorie épistémologique qui envisage la réalité comme une construction de l'esprit humain. Elle réfute l'existence d'une réalité indépendante et purement objective. Dans le prolongement de cette idée, le constructivisme social définit la réalité sociale et les phénomènes sociaux comme étant eux aussi construits et institutionnalisés. Voir Hugh Mehan, « Le constructivisme social en psychologie et en sociologie », *Sociologie et sociétés*, vol. 14, n° 2, octobre 1982, p. 77-96.

<sup>100</sup> Selon Émile Durkheim, la solidarité dans une société existe sous deux formes. D'abord celle, mécanique, où le lien entre les individus repose sur leur similitude et sur leur partage de valeurs communes (on retrouve cette conception de la société dans le discours managérial quand il valorise la culture d'entreprise). Ensuite celle, organique, qui est due à la division du travail et donc à la spécialisation des fonctions sociales. Dans cette forme de solidarité, les individus sont différenciés pour échapper à la concurrence. Le lien entre les individus est alors celui de la coopération, de l'interdépendance et de la complémentarité. Voir à ce sujet *La division du travail social*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige », 2013 [1893], 420 p.

d'Agathe Rougier : « nous sommes solidaires, [...] nous avons conscience qu'il faut défendre son prochain pour nous sauver nous-mêmes » (NEV, 41). Selon Durkheim, dans une société où la solidarité est organique, les faillites ont partie liée avec des formes pathologiques de division du travail. En interrogeant la structure et l'organisation des entreprises, les romans du corpus présentent la division du travail comme une mécanique défectueuse. Ce faisant, ils se réapproprient la notion même d'organicisme. Dans notre deuxième chapitre, nous nous focaliserons sur les relations interpersonnelles et sur la place des émotions au travail. Nous verrons comment la problématisation opérée par les romans s'étend à la question des conditions d'une sociabilité en entreprise.

## CHAPITRE II

### LES PRODUITS HUMAINS DE L'ENTREPRISE

Depuis la fin des années 1980, les mutations de l'organisation du travail sont accompagnées de discours qui promettent aux salariés de gagner en autonomie, alors même que ceux-ci sont soumis à de nouvelles pressions managériales<sup>101</sup>. Nous avons vu que les romans de notre corpus traitent de la souffrance de salariés devant la fausse solidarité défendue par le management. En contrepoids du darwinisme social, qui traverse le discours managérial dans une tentative d'autojustification, les textes déploient une vision organiciste de la société<sup>102</sup>. Bien que l'idée d'un système dont les parties seraient spécialisées et interdépendantes soit également présente dans le discours managérial, l'imaginaire organique était la dénonciation faite par les salariés : il s'oppose à la réduction de l'organisme social à une machine dont les parties seraient substituables et jetables.

Les conditions d'intégration des employés à l'organisation en entreprise nous intéresseront dans le présent chapitre. Les romans de notre corpus réunissent des discours décrivant les effets des techniques managériales sur les salariés intégrés à l'entreprise en tant que sujets pris individuellement. Quelle forme prend la critique de ces techniques ? Nous montrerons que, dans les œuvres à l'étude, l'imaginaire du

---

<sup>101</sup> Jean-Pierre Durand parle d'« implication contrainte » et de servitude volontaire. Il soutient que, dans une organisation de travail à flux tendu (c'est-à-dire visant une optimisation à l'extrême du temps de travail), les employés n'ont pas d'autre choix que de s'investir à la hauteur des exigences de l'employeur. La contrainte est plus ou moins forte selon deux leviers possibles : le risque d'expulsion vers la périphérie et la possibilité d'obtenir un poste permanent dans l'entreprise. Les employés internalisent l'obligation de rentabilité et ne conçoivent plus de distinction entre leur intérêt et celui de leur patron. Voir Jean-Pierre Durand, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil, 2004, p. 60-78.

<sup>102</sup> Pour rappel, la conception organiciste de la société repose sur l'idée que l'ensemble social se construit lui-même comme un système de parties spécialisées et interdépendantes.

théâtre et l’imaginaire du jeu compétitif sont mobilisés afin de figurer les relations interpersonnelles au travail. Les romans explorent les codes vestimentaires qui régissent la position des individus dans le groupe de travail. Allant du déguisement au symbole de pouvoir, les tenues et comportements sont associés à des rôles non négociables. Les entreprises décrites par Nathalie Kuperman, Pierre Mari et Delphine de Vigan prennent alors la forme d’une scène théâtrale dans laquelle les salariés doivent adopter les codes sociaux imposés par la direction. Par extension, les rôles orchestrés par le management sont dénoncés parce qu’ils mènent à des relations interpersonnelles factices. Nous verrons que le thème de la hauteur, associée aux notions de lucidité et de pouvoir, traverse les textes à l’étude et permet de mettre en évidence des enjeux de contrôle des employés. Notre analyse se poursuivra en portant une attention particulière à la place des émotions au travail, dont la codification organise les travailleurs en définissant un savoir-être en entreprise et renforce le caractère concurrentiel de l’appartenance au groupe professionnel. Enfin, il s’agira de voir comment les techniques formant le savoir-être du personnel créent des sujets adaptés aux besoins de l’entreprise et participent d’une réification des salariés.

### 2.1. La théâtralité en entreprise

Nous avons noté dans les romans de notre corpus de nombreuses références au thème du jeu théâtral ainsi que de nombreux emprunts à son champ lexical. L’analyse de la codification des interactions entre les personnages permettra de voir une entreprise organisée à la manière d’un théâtre, dont les membres endossent des costumes pour interpréter des rôles prescrits.

Au sujet d’une dispute, on lit dans *Résolution* que V. « avait renvoyé au néant le petit théâtre de [l’]affrontement [entre un haut responsable et un délégué syndical] » (R, 32). Dans ce passage, le terme « théâtre », rabaisé par l’adjectif « petit », n’a rien

de laudatif. Le conflit entre les membres de l'entreprise est associé à un spectacle<sup>103</sup>. La facilité avec laquelle V. minimise le conflit dont il est témoin suggère le caractère précaire de cet affrontement, qui se révèle quelque peu invraisemblable. Il est possible que les acteurs n'aient pas été convaincants dans leur interprétation de la scène conflictuelle. Plus loin, le personnage principal note au sujet d'un délégué syndical :

Une fois V. parti, [le délégué syndical] s'est mis en tête de reprendre son rôle [celui de V.], à grand renfort de déclarations enflammées, comme s'il s'agissait d'une défroque qu'on peut jeter sur ses épaules. Naturellement, le spectacle a été pathétique, et les instances de son syndicat l'ont fait très vite rentrer dans le rang (R, 50).

Le rôle endossé par le nouveau délégué syndical n'a pas été à la hauteur des attentes du syndicat, qui le somme d'adopter à l'avenir un ton moins enflammé que celui emprunté lors de cette altercation, lequel a été perçu comme « insolent[t] » (R, 51). De telles déclarations ne conviennent pas au registre promu par le syndicat; elles semblent ne pas avoir de place dans l'entreprise. Nous y reviendrons dans la section qui suit. Notons ici que les déclarations enflammées sont associées à un vêtement qui peut être religieux<sup>104</sup>. La « défroque » qui ne peut être « jetée sur [l]es épaules » du personnage fait référence aux codes monastiques et se rapproche de l'expression « l'habit ne fait pas le moine ». On comprend que les apparences peuvent être trompeuses en entreprise. La narration indique qu'il ne suffit pas au délégué syndical de se draper dans une attitude quérulente pour réussir à incarner le rôle révolutionnaire de V. Le fait que ce « spectacle » soit qualifié de « pathétique » suggère que la prestation de l'acteur n'est pas parvenue à faire illusion auprès de son public (que sont les autres employés). En

---

<sup>103</sup> L'assimilation de la société à un théâtre, où chacun est un acteur jouant son rôle, est un lieu commun attaché à une longue tradition littéraire : on retrouve par exemple une mention à « la comédie de ce monde » dès le XVII<sup>e</sup> siècle dans *Don Quichotte*. Voir Miguel de Cervantès Saavedra, *L'ingénieur hidalgo Don Quichotte de la Manche*, trad. Louis Viardot, La Bibliothèque électronique du Québec, coll. « À tous les vents », tome II, 1978 [1605] p. 202.

<sup>104</sup> La défroque peut désigner un ensemble de « vêtements (réellement portés) spéciaux à un ordre religieux ». Centre national de ressources textuelles et lexicales, art. « Défroque », en ligne, <<https://cnrtl.fr/definition/défroque>>, consulté le 29 avril 2021.

somme, *Résolution* donne à lire une dénonciation des rapports artificiels qui lient les individus de l'entreprise et dont les personnages ne sont pas dupes.

Dans *Nous étions des êtres vivants*, le prédécesseur de la directrice générale avait « tenté chaque jour d'enfiler son costume de chef et l'a usé jusqu'à la corde sans jamais obtenir la reconnaissance attachée à sa fonction » (NEV, 116). La narration indique que le vêtement représente une fonction professionnelle, qu'il s'agit ensuite d'incarner par son comportement. Ariane Stein, elle, semble penser que les vêtements suffisent à conférer un statut en entreprise. Seule dans les locaux avant le déménagement, elle trouve un jean appartenant à la directrice générale, Muriel Dupont-Delvich. Elle imagine le voler : « j'aurais pu le porter les jours où je ne serais pas allée travailler. Me sentir bien dedans, marcher avec D&G sur les fesses, éprouver l'effet que cela procure d'être cette autre-là, de la ceinture aux chevilles » (NEV, 95). Celle qui prendra la place de nouvelle DG associe le statut (et le pouvoir qui l'accompagne) à un vêtement. Estampillé de la marque onéreuse « Dolce & Gabbana<sup>105</sup> », dont l'acronyme correspond aussi à celui de « directrice générale », le jean représente une place de pouvoir en entreprise. Or lorsqu'Ariane imagine incarner le rôle de DG en enfilant le pantalon, le texte opère un renversement : à la tête de l'entreprise, elle aurait un statut indiqué « sur [s]es fesses » et elle serait DG « de la ceinture aux chevilles », soit au niveau des parties corporelles inférieures. La tête de l'entreprise est renvoyée au bas du corps, ce qui, dans un élan carnavalesque<sup>106</sup>, discrédite le rôle des dirigeants

---

<sup>105</sup> Theodor W. Adorno et Max Horkheimer avaient déployé une critique du capitalisme dénonçant des « étiquettes arbitraires et manipulables dont on peut calculer l'efficacité » afin de « déclencher des réflexes conditionnés » chez les individus. Ils donnent l'exemple des « noms de marque » parmi les instruments du capitalisme destinés à manipuler la population. Voir Theodor W. Adorno et Max Horkheimer, *La dialectique de la raison. Fragments philosophiques*, trad. Éliane Kaufholz, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1983 [1974], p. 173-174.

<sup>106</sup> Pour André Belleau, le carnaval réfute la hiérarchie qui veut mettre, en haut, le discours normatif, cultivé et officiel et, en bas, le populaire et le non normé. Le carnaval est ce moment où le populaire intègre le cultivé, où il refuse l'uniforme du code dominant et le tempère. Par le refus d'une unité au profit d'une totalité, la culture populaire ne remplace pas la culture élevée, mais elle vient s'y intégrer : « Le système d'images oxymoroniques à l'œuvre dans le roman carnavalisé comprend toujours les deux pôles ordinairement tenus éloignés : la naissance et la mort, l'ancien et le nouveau, la jeunesse et la

d'entreprise. À l'aide du pantalon, la salariée détrône le management en matérialisant un rabaissement du haut vers le bas.

Pour suivre le thème de la contestation de l'autorité en entreprise, portons notre attention sur la condition de Mathilde, cadre salariée d'une grande entreprise dans *Les heures souterraines*, qui subit une mise au placard. Elle retrace l'origine de cette situation à une « scène » (HS, 27) précise, à savoir une réunion durant laquelle l'employée a exceptionnellement contredit son patron, alors même qu'« [être] d'accord avec Jacques était une position à la fois plus confortable et plus efficace » (HS, 26). L'employée a conscience d'une règle tacite, qui consiste à adhérer au point de vue de son supérieur. « Mais cette fois, l'attitude de Jacques lui avait paru d'une telle injustice qu'elle n'avait pu s'empêcher de reprendre la parole. Sur le ton de l'hypothèse, sans le contredire directement » (HS, 26). Elle fait donc exception à la règle d'adhésion; elle dévie d'une norme. Cet écart est perçu d'un très mauvais œil par Jacques. Le directeur l'isole, la prive de relations humaines, d'informations, de travail « [a]u motif d'une *incompatibilité d'humeur* » (HS, 93; l'auteure souligne). Parce qu'elle n'est pas restée à sa place de subordonnée et parce qu'elle n'a pas manifesté le tempérament qui lui incombe<sup>107</sup>, la salariée est bannie. En entretien avec la directrice des ressources humaines pour trouver une solution à sa mise au placard, Mathilde se voit conseiller « de se repositionner. Il fallait accepter de se remettre en question » (HS, 93). La relation hiérarchique ne repose pas uniquement sur une exigence d'obéissance à des demandes claires de la part du supérieur; elle suppose des qualités personnelles attendues de la salariée. Ces qualités personnelles sont attachées à un rôle, à un savoir-être, bien plus qu'à l'exécution d'ordres exprès.

---

vieillesse, *le derrière et la tête*, le comique et le sérieux. C'est cette image duelle qui confère aux textes leur redoutable ambivalence puisque les contraires y sont maintenus et rapprochés sans être abolis. Or la culture sérieuse, officielle, autoritaire, monologique se trouve bien davantage menacée par l'ambiguïté que par une autre culture qui serait aussi sérieuse, officielle, autoritaire et monologique qu'elle-même ! » André Belleau, « La dimension carnavalesque du roman québécois », *Y a-t-il un intellectuel dans la salle ?*, Montréal, Les éditions Primeur, coll. « L'échiquier », 1984, p. 168 (nous soulignons).

<sup>107</sup> Nous reviendrons aux liens qui unissent subordination et humeurs plus loin dans le présent chapitre.

L'idée que les employés d'une entreprise doivent interpréter un rôle est également incarnée par le personnage d'Ariane Stein, qui se présente elle-même comme une « conceptrice de jeux » (NEV, 32), ce qui annonce déjà son élévation future dans la hiérarchie. Anne-Marie David a relevé que « les employés de Mercandier Presse deviennent des acteurs en quête d'un "rôle" à jouer dans la restructuration » de l'entreprise. Elle précise au sujet d'Ariane : « "Je suis un personnage" (N, p. 191), constate celle qui sera prête à "devenir une autre" (N, p. 187) afin de se faire nommer directrice générale<sup>108</sup>. » L'association des postes de direction à des rôles codifiés et artificiels se multiplie dans les pages du roman. Le repreneur de Mercandier Presse aurait menacé la DG : « si elle ne joue pas le jeu [de trier les employés à licencier], elle prend des risques » (NEV, 148). D'après lui, puisqu'elle a accepté le poste, « elle a accepté les règles » (NEV, 150) qui y sont attachées. Le rôle à incarner dans l'entreprise est une obligation à laquelle la DG doit se plier, sans quoi elle sera licenciée ou rétrogradée. Ariane Stein, qui appartient aux salariés, saura « tirer son épingle<sup>109</sup> » du jeu stratégique des chefs, comme le laissait présager son prénom rappelant le « fil d'Ariane », qui permet de sortir d'un « labyrinthe » (NEV, 192) ou d'une situation confuse. Dans *Les heures souterraines*, un parallèle similaire est établi entre, d'une part, la place occupée en entreprise et, d'autre part, la participation aux règles du jeu de celle-ci. Lorsque Mathilde abandonne la lutte pour sa place et choisit de démissionner, la narration rapporte : « il faut sortir du jeu, accepter d'avoir perdu » (HS, 212).

Les salariés des *Heures souterraines* cessent d'interagir avec Mathilde « [p]our ne pas risquer d'être les prochains sur la liste, pour préserver leur tranquillité<sup>110</sup> »

---

<sup>108</sup> Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 163.

<sup>109</sup> *Ibid.*, f. 164.

<sup>110</sup> Dans *Le harcèlement au travail*, Marie-France Hirigoyen identifie les raisons qui poussent certaines personnes à en harceler une autre. Elle écrit par exemple : « *Par passivité*. Plus la culture de l'entreprise est forte, et plus il est inconfortable de ne pas y adhérer. En cas de pression ou d'insécurité, certains individus qui, dans un autre contexte, ne pratiqueraient pas le harcèlement, peuvent "anesthésier" leurs

(HS, 95). La narration décrit alors ses collègues en relevant combien leur allure diffère de la sienne :

Ces gens [ses collègues] dans leur déguisement vont tous les jours au bureau. Ils marchent dans le même sens, poursuivent un objectif commun, ils parlent la même langue, cohabitent dans la même tour, ils empruntent les mêmes ascenseurs, déjeunent à la même table [...]. Ces gens dans leur déguisement ne la reconnaissent plus (HS, 181-182).

Mathilde est distincte de ses collègues en cela qu'elle n'agit plus de concert avec eux. Dans la liste des comportements communs aux salariés, on lit une homogénéisation. Contrairement à eux, la protagoniste ne porte pas de « déguisement », elle n'a plus la même manière d'être et, pour cette raison, elle n'est plus reconnaissable dans l'entreprise. Le terme « déguisement » peut représenter un rôle que l'on endosse, un costume d'emprunt qui appartient à une certaine catégorie professionnelle. C'est aussi un costume de scène, qui serait adapté à un rôle ou à un personnage. Les salariés adoptent les codes de l'entreprise pour entrer en scène, pour appartenir au groupe professionnel<sup>111</sup>. À défaut d'être intégrée à la troupe, Mathilde se résigne à s'identifier à « un bon petit soldat<sup>112</sup>. Usé, claudicant, ridicule » (HS, 147). Elle se pense comme

---

valeurs morales et obéir à un leader même si celui-ci est dépourvu de scrupules [...] dans l'espoir que, s'ils sont conformes, et même hyperconformes, en anticipant sur ce qu'on attend d'eux, ils seront protégés. » L'auteure souligne. Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement au travail*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 2014, p. 91.

<sup>111</sup> Si la salariée se trouve désemparée et malheureuse de ne plus appartenir au groupe social de son entreprise, c'est parce qu'elle s'était identifiée au rôle que cette entreprise lui avait proposé d'incarner : « L'entreprise avait été le lieu de sa renaissance. / L'entreprise l'avait obligée à s'habiller, se coiffer, se maquiller. À sortir de sa torpeur » (HS, 167). L'affliction de ce personnage s'explique par le phénomène que décrit Erving Goffman en conclusion de *La mise en scène de la vie quotidienne* : « [L]'acteur est souvent profondément impliqué dans un rôle, une organisation, et un groupe déterminé auxquels il s'identifie ; il se perçoit lui-même comme quelqu'un à qui l'on peut faire confiance, qui ne provoque pas de rupture dans l'interaction ou qui ne déçoit pas les ensembles sociaux qui comptent sur la réussite de cette interaction. C'est pourquoi, lorsqu'une rupture se produit, il arrive qu'elle détruise l'image de soi autour de laquelle la personnalité de l'acteur s'est édifiée. » Ainsi peut-on parler, par analogie, d'une identité professionnelle construite autour du rôle que l'individu joue dans l'entreprise et qu'il lui faut préserver pour son bien-être. Voir Erving Goffman, *La mise en scène de la vie quotidienne. La présentation de soi*, Paris, Minuit, coll. « Le sens commun », 1973 [1956], p. 230.

<sup>112</sup> Dans *Nous étions des êtres vivants*, on retrouve la même image employée par le chœur : « Tu rigoleras moins quand tu ne pourras plus te tourner nulle part sans croiser un regard qui te renverra à ta condition de petit soldat » (NEV, 180). Là aussi, les employés craignent de n'être plus que des subordonnés qui auront perdu toute autonomie.

une subalterne qui ne répond pas aux normes attachées à son statut. Les acteurs déguisés et les soldats d'une armée ont en commun l'interprétation d'un rôle prescrit.

Durant les heures interminables de son inactivité, Mathilde se renseigne sur *World of Warcraft*, un jeu que ses enfants affectionnent. Le jeu consiste, en premier lieu, à choisir un personnage à incarner, puis, en second lieu, à choisir un métier et à développer ses compétences dans le domaine, ce qui crée un parallèle significatif entre l'employée et un personnage de jeu. Alors que le fils de Mathilde lui a attribué « *Le Défenseur de l'Aube d'Argent* » (HS, 132; l'auteure souligne), un personnage dont la « valeur de santé est de deux mille points » (HS, 132), la narration indique que Mathilde « a déjà subi un certain nombre de dommages. Et qu'elle ignore combien de points il lui reste » (HS, 132). L'employée ne joue pas à conduire un personnage dans un jeu qui lui est extérieur; elle est directement assimilée à un personnage en guerre contre l'entreprise qui la place dans une situation précaire. Le rôle de la salariée oscille entre celui d'un acteur qui doit suivre une mise en scène et celui d'un personnage de jeu qui doit se défendre, soit entre un conformisme qui mène à son inclusion au sein de l'entreprise et une résistance aux attaques de l'entreprise qui mène à son exclusion.

Le personnage d'Ariane Stein est opposé à la nouvelle direction qui a menacé de l'exclure. Plus précisément, elle est réticente à l'ascension de sa supérieure, Muriel Dupont-Delvich, promue directrice générale par Paul Cathéter, car cette dernière a usé de méthodes de domination abusives contre la salariée. Lorsqu'Ariane annonce à Muriel qu'elle est enceinte, la cheffe change radicalement d'attitude envers la salariée. Elle la blâme de ne pas avoir « inform[é] l'entreprise » (NEV, 90) de son « changement de statut social » (NEV, 90) après s'être mariée. Reprochant une « faute » (NEV, 90) à la future mère, elle l'humilie et l'isole du reste du groupe. L'employée dit que « la foudre [de Muriel] s'est abattue sur [elle] » (NEV, 90), suggérant ainsi une ressemblance entre le pouvoir managérial exercé sur la salariée et la toute-puissance divine. On comprend qu'Ariane a dérogé au rôle de soumission à l'entreprise qui était attendu d'elle lorsqu'elle ajoute au sujet de sa supérieure : « elle m'aimait fille, elle

m'aimait seule, elle m'aimait dépendante de mon travail » (NEV, 90). La cheffe a également averti Ariane qu'elle risque un licenciement pour son infidélité à l'entreprise. Devant un tel abus de pouvoir (qui n'est pourtant qualifié que de « problèmes relationnels avec [sa] supérieure » [NEV, 32]), il n'est pas étonnant de lire une réticence chez ce personnage, qui ne souhaite pas voir sa place à nouveau menacée : « Je ne bougerai pas » (NEV, 27). L'autorité de sa supérieure devenue directrice générale représente une menace encore plus grande qu'auparavant pour cette employée dont la place a déjà été mise en péril.

D'autres personnages des romans de notre corpus montrent moins de réticence face aux rôles qui sont imposés par des autorités en entreprise. Le protagoniste de *Résolution* « a la surprise de voir son collègue, qui ne l'avait pas habitué à ce rôle, transmettre la parole officielle sans rien y changer » (R, 60). Le collègue reproduit les codes et les discours du département des ressources humaines. Son attitude est associée à l'incarnation d'un rôle qui vient du haut de la hiérarchie, comme s'il était un acteur et participait à un spectacle mis en scène par l'entreprise, dans lequel il réciterait un texte préconçu. L'idée d'une mise en scène professionnelle se confirme à la fin du roman : des cadres des ressources humaines, qui sont démoralisés, disent ressentir le « poids » (R, 121) que fait peser sur eux la « façon unanime de renforcer, de flatter, de charger jusqu'à la gueule une règle du jeu qu'[ils ont] depuis longtemps prise en horreur » (R, 121). L'artificialité des rapports interpersonnels en entreprise rebute les salariés. Pour Anne-Marie David,

[la] violence sournoise de l'entreprise – elle se cache derrière des promesses d'autonomie et d'authenticité – s'annule elle-même par le biais de sa forme textuelle puisque la structure dramaturgique, qui met à jour l'artificialité des rapports de travail, projette ultimement son propre échec dans la destruction de toute possibilité de catharsis. En lieu et place de la transformation purificatrice recherchée par la tragédie, le roman [de Nathalie Kuperman] produit en effet un éclat de rire « monstrueux, [...] une sorte de cri qui nous maintenait serrés les uns contre les autres, un rôle si longtemps retenu, exhalé par des dizaines de bouches, un bruit infernal, une plainte, une longue plainte triste à mourir » ([NEV] p. 203). Cette

explosion d'hilarité désespérée, premier acte véritablement collectif des salariés de Mercandier Presse, signe en fait l'arrêt de mort de la collectivité<sup>113</sup>.

L'artificialité en entreprise pourrait avoir un effet positif sur les personnages si le roman donnait lieu à une catharsis. Or la purgation des passions fait cruellement défaut dans la représentation dramatique qu'est le théâtre de l'entreprise. L'absence de cohésion entre les acteurs que sont les employés les laisse insatisfaits d'avoir à suivre une « règle du jeu » qui donne lieu à une solidarité factice. Nous verrons que le parallèle établi entre l'organisation des relations en entreprise et les codes du jeu théâtral montre que l'obligation de jouer un rôle a un effet néfaste sur les salariés : elle permet aux dirigeants de mieux les contrôler.

La mise en scène théâtrale du monde professionnel est lisible dans *Nous étions des êtres vivants* dans sa composition en trois chapitres, dont l'un est intitulé « trahison » et qui rappellent les actes d'une tragédie grecque. Une référence aux codes du théâtre est également manifeste dans le chœur que forment les différentes voix des salariés de Mercandier Presse. Les voix de locuteurs non-identifiés se répondent, se mêlent et se contredisent parfois. Dissonantes, ces voix sont structurées selon une choralité<sup>114</sup>. La fin du roman de Nathalie Kuperman présente une unité exceptionnelle du chœur qui se rebelle ouvertement contre la nomination d'Ariane Stein à la direction générale en l'insultant. Cette unité est pourtant au bord de la rupture : « [N]ous allons finalement regagner nos bureaux, ne sachant désormais que faire de notre solidarité » (NEV, 229). Christophe Perritoni suggérant alors de « séquestre[r] Cathéter » (NEV, 229), les employés sont entraînés dans une réaction à la chaîne devant cette idée :

Un rire, suivi d'un autre, et puis un autre encore, un rire contagieux qui nous a tous saisis à la gorge, une espèce d'immense rire qui a serpenté et grandi dans le boyau, des rires avec des larmes, des filles pliées en deux,

<sup>113</sup> Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 178-179.

<sup>114</sup> Rappelons qu'au théâtre, la choralité déconstruit et disperse le chœur de la tragédie grecque précédemment unifiée et harmonieuse. Voir Dimitri Soenen, « Chœurs (de) solitaires : spectres du chœur dans le théâtre monologal contemporain », *art. cit.*, p. 207-219.

un rire chaotique et dévastateur, presque monstrueux, auquel personne n'échapperait, une sorte de cri qui nous maintenait serrés les uns contre les autres, un râle si longtemps retenu, exhalé par des dizaines de bouches, un bruit infernal, une plainte, une longue plainte triste à mourir. Mais qu'est-ce qu'on a ri (NEV, 229-230).

Nous avons vu qu'Anne-Marie David interprète cet excipit comme la « destruction de toute possibilité de catharsis<sup>115</sup> ». Les dernières lignes de *Nous étions des êtres vivants* dessinent néanmoins un temps dans lequel, au point culminant des tensions entre le management et les salariés, les personnages s'élèvent contre le pouvoir (Ariane Stein et Paul Cathéter) et le destituent par le biais du rire. L'être-ensemble momentané du chœur renferme des oppositions<sup>116</sup> : celle entre le sérieux (Christophe Perritoni envisage sincèrement la séquestration) et le comique (le chœur trouve l'idée risible), celle entre l'ordre et le désordre (de l'union harmonieuse des employés découle un rire « chaotique », « dévastateur », « monstrueux ») et celle entre le haut et le bas corporels (le rire passe de « la gorge » au « boyau » grâce au bien nommé Perritoni, dont le nom rappelle le péritoine<sup>117</sup>). L'excipit du roman de Nathalie Kuperman ne produit pas une catharsis, mais il donne lieu à un renversement temporaire des hiérarchies et des normes proprement carnavalesque<sup>118</sup>. L'unité des employés par un rire qui pourrait être un chant et qui les « maint[ient] serrés les uns contre les autres » n'est suivie d'aucune action. Comme le relève Anne-Marie David, « [c]ette explosion d'hilarité désespérée, premier acte véritablement collectif des salariés de Mercandier Presse, signe en fait

---

<sup>115</sup> Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 179.

<sup>116</sup> D'après André Belleau, « [l]e carnavalesque dans les romans doit être décrit par la critique en termes d'opposition (haut/bas, sérieux/comique) et non en termes de substitution. Ainsi, dans la société fictive du roman carnavalesqué, le carnavalesque ne vise pas à évacuer et remplacer le monde sérieux. Au contraire, il le renferme ». André Belleau, *Notre Rabelais*, Montréal, Boréal, coll. « Papiers collés », 1990, p. 143-144.

<sup>117</sup> Le péritoine est la « [m]embrane séreuse de l'abdomen comprenant un feuillet pariétal qui tapisse la paroi et un feuillet viscéral qui enveloppe les organes ». Larousse, art. « Péritoine », en ligne, <<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/p%C3%A9ritoine/59638>>, consulté le 21 juillet 2021.

<sup>118</sup> Pour Bakhtine, le carnaval est « le triomphe d'une sorte d'affranchissement provisoire de la vérité dominante et du régime existant, d'abolition provisoire de tous les rapports hiérarchiques, privilèges, règles et tabous ». Mikhaïl Bakhtine, *L'œuvre de François Rabelais et la culture populaire au Moyen Âge et sous la Renaissance*, *op. cit.*, p. 18.

l'arrêt de mort de la collectivité<sup>119</sup> ». Le roman se conclut par un bref instant d'affranchissement qui libère les tensions qu'il contient : il fait entendre « un rôle si longtemps retenu, exhalé par des dizaines de bouches ». Le ridicule est l'unique moment d'unité et de légèreté du chœur, qui parvient brièvement à surmonter la peur secrétée par les dirigeants à des fins de domination<sup>120</sup>.

Dans *Nous étions des êtres vivants* comme dans *Résolution* et *Les heures souterraines*, l'entreprise affecte les individus à des rôles qui organisent les interactions sociales et qui renforcent la hiérarchie au travail. Les salariés, conscients de la précarité de leur place dans le groupe, doivent se plier à « un jeu de rôles » pour subsister dans un système qui « a trait au pouvoir ou à la survie » (NEV, 203). Le recours à des références théâtrales et ludiques permet aux romanciers de lever le voile sur une mise en scène professionnelle parcourue par des rapports de domination. La menace d'exclusion que les dirigeants font peser sur les employés reproduit un dispositif de contrôle disciplinaire théorisé par Michel Foucault dans *Surveiller et punir*<sup>121</sup>. Le philosophe recourt à la notion de contrôle disciplinaire pour penser un ensemble de lieux (prison, asile, caserne, hôpital, usine, école) qui sont analogues dans leur fonction : faire de l'humain un animal prévisible pour mieux le maîtriser. Dans la section qui suit, nous étudierons comment les romans de notre corpus explorent le thème de la hauteur, qui met en évidence le contrôle exercé par les dirigeants sur les employés.

---

<sup>119</sup> Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 179.

<sup>120</sup> Pour André Belleau, « il ne suffit pas qu'il y ait transgression pour qu'on soit en droit de parler de carnavalisation. Dans les romans carnavalesques, il s'agit le plus souvent de phénomènes collectifs liés à l'allègement joyeux de lourdes contraintes de la vie quotidienne ». André Belleau, *Notre Rabelais*, *op. cit.*, p. 153-154.

<sup>121</sup> Michel Foucault, *Surveiller et punir*, *op.cit.*

## 2.2. Hauteur et contrôle

Les rôles distribués entre les individus en entreprise sont métaphorisés dans les textes de notre corpus par différentes figures, qui ont en commun le thème de la hauteur. Nous étudierons les liens que les romans tissent entre verticalité et contrôle des employés.

Dans *Nous étions des êtres vivants*, un passage témoigne du pouvoir qui accompagne l'élévation en hauteur dans l'entreprise : Ariane Stein, qui deviendra DG, voudrait demander à l'homme de ménage « qu'il [la] porte sur ses épaules pour [qu'elle] aperçoive le monde du travail avec une certaine hauteur<sup>122</sup> » (NEV, 89). Cela lui permettrait de « comprendre pourquoi Dominique Bercanta a accepté le rôle de chef » (NEV, 89). Au sujet de ce passage, Anne-Marie David écrit : « surplomber le labyrinthe permet [de] comprendre le plan [dudit labyrinthe], et donc d'en sortir<sup>123</sup> ». Retenons pour l'instant que le texte associe un point de vue en hauteur à une lucidité sur l'entreprise et sur ses membres; nous reviendrons à cette analogie plus loin dans la présente section.

Dans deux des romans de notre corpus, la métaphore de la hauteur prend forme dans une pièce d'habillement : les chaussures. Agathe Rougier, une salariée de

---

<sup>122</sup> À titre de comparaison, nous pourrions lier ce passage de *Nous étions des êtres vivants* à une image attribuée à Bernard de Chartres et rapportée par son disciple Jean de Salisbury, à savoir « *nos sumus quasi nani gigantum humeris insidentes* » (« nous sommes comme des nains assis sur les épaules de géants »). Voir Luigi Spina, « Nains et géants : une dialectique antique », *L'information littéraire*, 2004, vol. 56, n° 1, p. 28. Ariane bénéficie de l'ancienneté de l'homme de ménage en s'appuyant sur lui afin de comprendre le monde du travail. Notons cependant que l'homme de ménage est au plus bas de la hiérarchie de l'entreprise. Qu'Ariane puisse s'appuyer sur lui pour monter dans la hiérarchie suggère l'idée que le gain de pouvoir pour des employés se fait au détriment de ceux en bas de la pyramide. Ces derniers restent à leur place de subordonnés après avoir aidé l'ascension des autres. Dans tous les cas, l'idée de hauteur est associée à la possibilité de se dégager habilement d'une situation complexe ou, comme l'a écrit Anne-Marie David, de sortir de « l'enfermement des salariés dans l'organisation labyrinthique de leur entreprise – jeu pipé dont seule la nouvelle DG, significativement prénommée Ariane, saura tirer son épingle ». Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 164.

<sup>123</sup> Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 179.

Mercandier Presse, compare « les chaussures à talons et les chaussures plates [de ses poupées]. Plates, c'est mal, hautes, c'est bien » (NEV, 42). Elle compare ensuite ses collègues femmes avec ses poupées. Le parallèle qui est établi entre les salariées et les vêtements stéréotypés des poupées valorise les chaussures à talons hauts, donc une position de hauteur. Le lien qui est fait entre le statut social et des vêtements suggère là encore que les professionnels en entreprise sont des acteurs qui endossent des costumes associés à des rôles. Dans *Les heures souterraines*, la hauteur de Mathilde fait aussi l'objet d'un commentaire de son patron :

Perchée sur ses talons, elle le dépassait de plusieurs centimètres.  
Il y a longtemps, au retour d'un rendez-vous, Jacques lui avait demandé si elle pouvait porter des chaussures plates, tout au moins les jours où ils devaient se déplacer ensemble à l'extérieur. Mathilde avait trouvé ça touchant, cet aveu de faiblesse, ils avaient ri, elle avait promis (HS, 89).

On comprend que les vêtements traduisent la hiérarchie pour le regard extérieur. Si la subordination de l'employée à son supérieur ne pose aucun problème dans leur relation à ce moment du récit (ils rient du renversement de la hiérarchie), il en va autrement lorsque Mathilde est mise au placard pour insubordination. L'autorité du patron des *Heures souterraines* est alors décrite avec des termes plus graves et par l'intermédiaire d'un rabaissement : « Elle était sa *créature*. [...] Il avait fait d'elle une sorte de disciple aux talons plats » (HS, 166; l'auteure souligne). Avec la mention de la « *créature* », par essence opposée au Créateur, et la mention du « disciple », on lit une déification du patron. Mathilde réalise que les vêtements affichant la hiérarchie encadrent le comportement des subordonnés pour les garder à leur place dans l'ordre social de l'entreprise. L'employée ne se montrait pas défavorable à la représentation d'un rapport de subordination par les vêtements tant que sa subjectivité et son autonomie ne s'en trouvaient pas entamées. L'atteinte à l'autonomie des individus sera analysée plus loin dans notre étude.

L'association métaphorique entre la hauteur et les dirigeants en entreprise fait l'objet d'une critique sévère de la part du chœur au début du roman de Nathalie

Kuperman. L'arrivée du repreneur est décrite ainsi : « Paul Cathéter, le grand patron, daigne enfin se pencher vers nous, tout petits que nous sommes » (NEV, 56). Le passage souligne avec ironie l'écart de taille qui sépare le repreneur des employés. Ils sont perçus comme bien plus petits que le patron. L'ironie est palpable dans la répétition de cet écart, où l'emploi du terme « grand », qui qualifie le patron, redouble la petitesse des employés et amplifie l'échelle hiérarchique. En outre, l'adjectif « petit » ouvre un vaste champ sémantique : il peut avoir une valeur quantitative et laisser entendre une différence physique. L'adjectif peut aussi avoir une valeur qualitative. Laissant entendre que les employés sont plus jeunes, donc nécessairement moins expérimentés, moins savants et moins compétents que le patron, cet attribut participerait à une infantilisation des employés. Avec l'emploi des verbes « daigner » et « se pencher », le passage relève ironiquement que le patron s'abaisse à accorder de l'attention à un groupe d'individus, comme s'il leur faisait une faveur. Le texte met ainsi en lumière un lieu commun de l'entreprise, à savoir que les employés sont perçus comme des êtres inférieurs à la direction qui doivent se faire dociles, humbles et discrets.

Dès l'incipit de *Résolution*, le protagoniste promu gestionnaire tient un discours notable sur les liens entre hauteur et lucidité : « Pouvait-il rêver d'un meilleur angle de vue ? » (R, 11). Le nouveau gestionnaire des ressources humaines lie sa position à une lucidité. Il a également conscience de l'ascendant qu'une telle position lui donne sur les employés. Lui qui espère les aider dans la transition vers la nouvelle organisation qu'implique la privatisation de l'entreprise, il se défend de perdre contact avec la réalité des salariés à mesure qu'il monte l'échelle sociale :

Qu'on ne l'imagine pas, cependant, en proie à l'illusion ou à la griserie du surplomb. Il a trop entendu, depuis son arrivée chez Nexorum, de ces discours dont la « hauteur de vue » se réclamait d'une modernité triomphante [...]. Mieux vaut, en l'état actuel des choses, ne pas trop s'affranchir de la myopie ambiante : ce n'est pas un précepte cynique, c'est une question de tact et de garantie des échanges (R, 11).

Ce passage, qui répond à celui qui précède, associe la position de hauteur et de pouvoir à une possible altération du jugement. Le personnage semble se méfier de la « modernité triomphante » dont se réclament les personnes en haut de la hiérarchie. Les dirigeants peuvent difficilement comprendre la réalité des employés; leur haute position freine toute clairvoyance et entrave le dialogue avec le bas de la hiérarchie. La lucidité des personnes de pouvoir ne va donc pas de soi. Avec cette association entre une hauteur de point de vue et une altération du jugement, *Résolution* se distingue des autres romans de notre corpus. Cependant, le personnage qui vient de monter dans la hiérarchie a accepté un poste aux ressources humaines afin de comprendre l'organisation en entreprise et de contribuer au bien-être des employés, auxquels il s'identifie fréquemment. Tout au long de l'histoire de *Résolution*, il s'évertuera à tenter de concilier les attentes des salariés avec celles de ses supérieurs, mais en vain. La direction continuera de licencier des employés et d'attendre de ceux qui restent qu'ils s'adaptent aux besoins économiques de l'entreprise, quel qu'en soit le prix pour les salariés.

Les romans à l'étude présentent avec un certain fatalisme l'ignorance de ceux et celles qui n'ont pas la « hauteur de point de vue » attachée aux positions de pouvoir : les textes mettent en scène une hiérarchie dans laquelle les personnes en bas de l'échelle sociale et salariale sont aveugles aux causes de leur condition d'assujettissement. Seuls les individus en haut de la hiérarchie peuvent connaître les règles du jeu et s'extirper des contraintes de celui-ci. La représentation des rapports entre les membres de l'entreprise à l'aide d'images renvoyant à l'idée de verticalité révèle une simulation frauduleuse : elle dévoile la fausse solidarité entre le patronat et le salariat. Allié à l'idée de jeu, le champ sémantique de la hauteur associe les employés à des pions sur un échiquier, contrôlés par le haut de la hiérarchie et impuissants à voir ou à modifier la stratégie de l'entreprise.

### 2.3. Des émotions quadrillées

Les romans de Pierre Mari, Nathalie Kuperman et Delphine de Vigan mettent en lumière l'un des effets de la tertiarisation du travail : dans les métiers de services, les employés doivent fournir les preuves de leur savoir-être en interprétant un rôle, lequel prescrit une gamme d'émotions données. Au début du XX<sup>e</sup> siècle, selon Eva Illouz, « l'expansion des entreprises s'accompagna de l'affirmation des théories de la gestion, dont le but était de systématiser et de rationaliser le processus de production<sup>124</sup> ». Cependant, continue-t-elle, « parallèlement à la rhétorique des ingénieurs, un autre discours apparut, celui des psychologues, qui attachait une grande importance à l'individu, à la dimension irrationnelle des relations de travail et aux sentiments des travailleurs<sup>125</sup> ». L'attention que les gestionnaires portent aux sentiments des travailleurs prend différentes formes dans les romans de notre corpus. Nous mettrons en lumière l'écriture d'une économie des émotions dont profite le management pour contrôler la socialité des employés en entreprise.

Au sujet de la remplaçante inopinée de la protagoniste, le narrateur des *Heures souterraines* remarque : « Mathilde la hait. Et elle s'en veut de la haïr à ce point » (HS, 210). La haine, même sans être explicite, même sans avoir de conséquences, est un sentiment qui ne semble pas avoir sa place dans l'entreprise, puisque Mathilde se sent coupable de l'éprouver. Le chœur de *Nous étions des êtres vivants* illustre un phénomène semblable : « Pas de drague entre les portes, pas de coucheries, pas de haine, pas d'amour, nous sommes concentrés sur notre travail » (NEV, 31). Les relations sexuelles, la haine et l'amour étant exclus entre les personnages, on comprend que les relations entre les employés doivent être dénuées de sentiments charnels ou passionnels. Les membres du chœur semblent établir un rapport de cause à effet entre l'absence de sentiments et leur capacité à être « concentrés sur [leur] travail ». Le

---

<sup>124</sup> Eva Illouz, *Les sentiments du capitalisme*, trad. Jean-Pierre Ricard, Paris, Seuil, coll. « Sciences humaines », 2006, p. 30.

<sup>125</sup> *Idem.*

rapport de causalité renvoie à un lieu commun du monde du travail, à savoir qu'une personne qui s'abstient de montrer ses émotions ou ses sentiments sera conforme à un certain type de rationalité. Cette personne sera alors qualifiée de « professionnelle ». L'entreprise n'accorde que peu de place aux états affectifs intenses. C'est pourtant l'entreprise qui, dans *Les heures souterraines*, est présentée comme responsable de la haine qu'éprouve la protagoniste à l'égard de sa remplaçante : « L'entreprise a fait d'elle un être mesquin et injuste. / L'entreprise a fait d'elle un être de rancœur et d'amertume, avide de représailles » (HS, 211). Bien que l'entreprise soit à l'origine de ces sentiments, Mathilde ne se permet pas pour autant de les exprimer et elle redouble la norme sociale édictée par le monde du travail.

Les relations professionnelles sont normées en fonction d'émotions, dont certaines sont définies comme légitimes et d'autres comme anormales et interdites. Pourtant, la soumission des employés au rôle qui est attendu d'eux ainsi que l'expression de ce rôle par des émotions légitimes ne garantissent pas la place des salariés dans le groupe. Agathe Rougier regrette cette discordance : « Je ne m'emballe jamais. Pour le bien de l'entreprise. Et maintenant, maintenant, il faudrait que j'accélère la cadence pour garder ma place, la seule que j'ai, l'unique lieu de mon émancipation » (NEV, 44). Si la salariée veut garder son emploi, elle doit changer d'attitude. Le calme d'Agathe Rougier compromet sa place dans l'entreprise. La répétition de « maintenant » met l'accent sur le point de bascule dans la gestion de l'entreprise, qui devient « *une entreprise de propriété intellectuelle [...]. Nous faisons des journaux pour enfants, nous devons nous intéresser aux jeux vidéo, aux jouets, aux sites Internet* » (NEV, 30; l'auteur souligne). Le passage se fait du matériel (« *Le print devra être de moins en moins important* » [NEV, 30; l'auteur souligne]) à l'immatériel (« *jeux vidéo* », « *sites Internet* ») et rappelle les caractéristiques du travail tertiaire. Les employés, qui sont eux-mêmes désincarnés (puisque privés de sentiments et de relations charnelles), déplorent ce changement, dans lequel ils perdent de vue le réel. Les seuls objets palpables de la liste citée ci-dessus sont les « *jouets* ». Comme les salariés semblent

être tout ce qui reste dans l'entreprise après le changement de gestion, le texte laisse entendre qu'ils sont eux-mêmes les jouets passifs des patrons. Alors que la notion de jeu peut renvoyer à une activité divertissante et souvent agréable, ce sont les traits péjoratifs des activités ludiques que les romans de notre corpus emploient pour décrire le jeu de l'entreprise. Les idées de compétition et de défaite qui ressortent de ces allusions contestent ainsi « les vieilles croyances magiques dans les vertus du “marché efficace” et de l’“entreprise bienfaisante”<sup>126</sup> ».

L'idée d'une défaite parcourt les récits à l'étude, sans jamais être explicitement formulée. Dans *Les heures souterraines*, Mathilde « sait très bien pourquoi elle se tait. / Elle se tait parce qu'elle a honte » (HS, 47). Dans *Résolution*, lorsque le personnage principal ne parvient pas à se faire entendre par son supérieur au sujet de la charge excessive de travail qu'endurent les gestionnaires des ressources humaines, il croise l'un de ses collègues. L'idée d'évoquer l'échec de cet entretien l'effleure : « L'espace d'un instant, ils se sont regardés comme s'ils avaient voulu se prendre l'un l'autre à témoin, et qu'un jeu maniaque les en empêchait » (R, 97). Dans le roman de Nathalie Kuperman, lors du pot de départ célébrant le rachat de l'entreprise par Paul Cathéter, le chœur éprouve du mécontentement sans l'exprimer : « Nous affichons des sourires [...]. Nous nous resservons du champagne médiocre pour oublier que, sous les masques, s'installe le renoncement » (NEV, 63-64). On comprend que la parole des personnages est bridée par un jeu imposé de l'extérieur, dont les règles commandent de passer les doléances sous silence. La nouvelle DG, dans *Nous étions des êtres vivants*, indique que son rôle implique de « considérer [les] plaintes [des salariés] comme des humeurs déplacées » (NEV, 48). Elle associe les protestations des employés au sujet de leurs conditions de travail au registre des émotions. Le renoncement à la commisération, imposé par une norme obsessionnelle et difficilement identifiable (un « jeu maniaque »), fait échouer la solidarité entre les employés.

---

<sup>126</sup> Pierre Dardot et Christian Laval, *La nouvelle raison du monde, op. cit.*, p. 8.

Les salariés doivent afficher une bonne humeur et une jovialité en tout temps. En témoigne l'image d'étouffement qui revient dans *Les heures souterraines* quand la narration indique que les collègues de Mathilde « ne savent pas à quel point leur boîte, comme ils disent, est hermétiquement fermée » (HS, 113 ; l'auteure souligne) et que « Mathilde a cherché l'air, pour remplir ses poumons, l'air qui lui aurait permis de hurler ou de se mettre en colère » (HS, 90). Ces passages qui se font écho manifestent l'incompatibilité entre l'entreprise et la colère, qui est exclue du champ des comportements autorisés pour les salariés. Ils suggèrent que le lieu même du travail rend impossible tout éclat de cette émotion pour les employés. Or il n'en va pas de même pour les dirigeants. Le patron des *Heures souterraines* est redouté pour « ses colères » (HS, 28), qui dissuadent les salariés de dévier de la norme (« les gens le craignaient » [HS, 28]). Un même écart entre la conduite des dirigeants et celle attendue des employés est décrit par Ariane Stein, qui évite de s'allier à un Paul Cathéter méprisant la directrice générale dans son dos :

Je ne me laisserai pas avoir par sa gouaille et par la possibilité qu'il m'offre de me montrer offensante envers ma supérieure hiérarchique. Je dois respecter mes supérieurs, et si lui a le droit de les traîner dans la boue, moi, je ne l'ai pas. Je dois continuer à attendre tout de lui, dans une soumission qui m'ordonne de sourire à sa blague (NEV, 213).

Ariane risque de commettre une faute si elle adopte l'attitude hargneuse du repeneur ou si elle manque de sourire. Seule la bonne humeur est tolérée, en conformité avec sa place dans la hiérarchie.

À la fin de *Résolution*, V. se désole du destin du protagoniste surmené, son ancien collègue et ami. Le personnage au caractère révolutionnaire lui conseille de

[s]e retrouver de plain-pied avec une colère ancienne, [de] l'attiser, [de] lui offrir les prolongements et les péripéties dont elle a été amputée : c'est ce qui peut arriver de meilleur à chacun d'entre nous. (Je dis « colère » – mais je pourrais aussi bien dire « amour », « chagrin », « désolation », « enthousiasme » ou « fièvre ») [...] tu serais même surpris de la frôler [la colère]. Et c'est dans ce genre de surprise que la vie trouve son vrai pouvoir de résolution (R, 129).

On comprend que le personnage principal aurait enfoui une colère passée. V. valorise cette émotion, à laquelle il attribue la faculté de résoudre des problèmes. L'idée d'un dénouement rendu possible par cette émotion prend également un sens figuré, associé à la vie ou à un élan vital. Il réfère à un ordre naturel qu'il ne faudrait pas réprimer.

Au début du roman de Pierre Mari, le personnage principal, nouvellement gestionnaire des ressources humaines, participe à des formations obligatoires avant son entrée en poste. Parmi les exercices, des « jeux de rôles » (R, 15) sont mentionnés. Le personnage précise :

On aurait pu parler de sociodrame<sup>127</sup>, si chacun y avait trouvé l'occasion de mieux comprendre les liens qui l'unissaient à l'entreprise ; mais le confort, ajouté à l'obligation de bonne humeur permanente, relativisait les oppositions, et personne ne semblait prêt à faire de ce petit théâtre un moyen d'exploration collective (R, 15-16).

Une fois de plus, le texte compare les interactions sociales en entreprise à un jeu théâtral. Les effets de cette théâtralité se révèlent peu fructueux pour le personnage, qui aurait aimé voir émerger des débats sur l'organisation sociale en entreprise. On comprend que ce qui freine l'exercice et empêche l'exploitation du théâtre comme terrain fertile aux réflexions, c'est « l'obligation de bonne humeur permanente » que relève le personnage et qui est conforme à « la convivialité rentable, la société souriante et ludique<sup>128</sup> » promue, selon Pierre Legendre, par le management d'aujourd'hui.

Il est clair que les émotions dites négatives et violentes n'ont pas leur place dans l'entreprise mise en scène dans *Résolution* : « Le président s'est empressé d'ajouter qu'il n'y aurait pas de licenciements, mais “un dégonflement d'effectifs” (à ce moment, il a buté sur le mot “effectifs” qu'il a remplacé par “affectifs” » (R, 81). La stratégie d'euphémisation qui caractérise le discours managérial et qu'a décrite Aurore

---

<sup>127</sup> Un sociodrame est une « scène dramatique sur un thème large improvisé par un ensemble de personnes dans le but de rendre conscientes les relations entre les membres du groupe ». Voir l'article « Sociodrame », Centre national de ressources textuelles et lexicales, en ligne, <<https://www.cnrtl.fr/lexicographie/sociodrame>>, consulté le 16 avril 2021.

<sup>128</sup> Pierre Legendre, *Dominium mundi. L'empire du management*, Paris, Fayard, coll. « Mille et une nuits », 2007, p. 59.

Labadie<sup>129</sup> peut être relevée dans ce passage. Cette stratégie est trahie par le lapsus du président, qui révèle la dévalorisation des affects dans l'entreprise et la volonté des dirigeants d'étouffer les émotions des employés. L'effet de cette norme, qui sépare des émotions négatives impropres et une jovialité qui est prescrite en toutes circonstances, se lit aussi lors de l'annonce du rachat de l'entreprise de *Nous étions des êtres vivants*. Les employés sont alors décrits comme ayant « des faux sourires et une vraie peur » (NEV, 18). Ces personnages ont intériorisé les comportements et les émotions attachés à leur rôle et s'y conforment en ne gardant qu'une gaieté de façade.

Les romans à l'étude révèlent le fonctionnement d'une véritable économie émotionnelle au travail : l'entreprise construit des rôles en établissant une distinction entre les émotions légitimes et interdites. La norme tacite qui régit les émotions et les sentiments dans le monde du travail est à l'origine de l'impression, pour les salariés, d'être les objets de l'entreprise. Nous verrons en effet que le contrôle des émotions n'est pas sans lien avec l'aliénation vécue par les salariés malgré tous les discours valorisant leur autonomie. Paul Ariès écrit que le management né à la fin du XX<sup>e</sup> siècle entend substituer à la personnalité des salariés des pseudo identités imposées grâce à ce qu'il appelle un « formatage idéologique<sup>130</sup> ». Les textes à l'étude problématisent ces fausses identités sous les traits de *persona*<sup>131</sup>. En témoigne un passage de *Résolution* où un gestionnaire des ressources humaines se voit proposer de prendre en charge des

---

<sup>129</sup> Rappelons ce qu'a écrit la chercheuse que nous avons citée dans le premier chapitre de la présente étude, à savoir que le discours managérial « a régulièrement recours à l'« évitement/substitution » : évitant des termes mal connotés socialement, il les remplace par des mots plus consensuels, anesthésiés de tout scandale potentiel ». Aurore Labadie, *Le roman d'entreprise français au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle*, op. cit., p. 187.

<sup>130</sup> Paul Ariès, *Harcèlement au travail ou nouveau management ?*, Villeurbanne, Éditions Golias, 2002, p. 7.

<sup>131</sup> Le masque que portaient les acteurs du théâtre romain était désigné par le terme *persona*, qui signifie le rôle incarné par l'acteur. En tant que masque, la *persona* matérialisait une figure archétypale et présentait une émotion claire. Carl Gustav Jung employait le terme *persona* pour désigner le rôle social que les individus endossent en public. Il écrit que la *persona* « n'est qu'une formation de compromis entre l'individu et la société, en réponse à la question de savoir sous quel jour le premier doit apparaître au sein de la seconde ». Carl Gustav Jung, *Dialectique du moi et de l'inconscient*, trad. Roland Cahen, Paris, Gallimard, coll. « Folio essai », 1986 [1964] p. 84.

séminaires en « conduite du changement » et sur les « vertus du leader » (R, 111) à destination des personnes au sommet de l'organigramme. Il trouve la proposition ridicule : « Je veux bien faire un peu semblant, de temps à autre, mais pas question de porter toute la journée un masque de pitre solennel » (R, 111). La réticence du gestionnaire vient de ce qu'il a perdu confiance en l'entreprise et ne croit plus à la bonne foi des dirigeants. L'impression de revêtir un masque, qui signale une perte d'autonomie et un sentiment d'étrangeté des salariés à l'égard de leur agentivité, résulte de l'obligation d'incarner un rôle de façade en entreprise. Cette atteinte à l'autonomie entame autant les subjectivités des salariés que leur condition de vivants, puisque l'autonomie est l'une des spécificités de la vie<sup>132</sup>. Pour le dire avec Nathalie Kuperman, l'entreprise « *vid[e] l'être vivant* » (NEV, 31; l'auteure souligne).

#### 2.4. La réification des employés

Le contrôle exercé par les dirigeants sur les salariés grâce à un rôle imposé est lisible dans *Nous étions des êtres vivants* lorsque la DG propose à Dominique Bercanta d'être son bras droit. Cette proposition a « l'effet d'une claque » (NEV, 51) sur cette employée, qui l'accepte presque malgré elle :

Je ne comprenais pas les phrases dont Muriel Dupont-Delvich usait pour tenter de me convaincre. Et pourtant, quelque chose a eu prise sur moi. Cette chose ne concernait pas le sens, mais la façon dont le discours était énoncé. J'avais l'impression d'être sous hypnose, et la litanie dont je saisisais des bribes – organisation, pouvoir, intérêt, garant, gérant, responsabilité, devoir, persuasion, économie – gagnait mon cerveau, le convoitait, l'amollissait, le délassait. Je flottais, me sentais en apesanteur, comme sous l'effet d'une drogue (NEV, 52).

La salariée semble dépossédée de ses capacités sensorielles et, par la suite, elle n'a plus de capacités réflexives ni de prise sur ses décisions. Le discours managérial est

---

<sup>132</sup> Pour le professeur en sciences cognitives Francisco Varela, « l'autonomie est un trait caractéristique, non seulement de l'individu au sens habituel du terme, mais aussi de l'organisation biologique à tous ses niveaux, à commencer par la cellule ». Francisco Varela, « L'individualité : l'autonomie du vivant », dans Paul Veyne (dir.), *Sur l'individu. Contributions au colloque de Royaumont (1985)*, Paris, Seuil, coll. « Points », 1987, p. 88.

directement mis en cause dans sa perte d'autonomie et dans son état de passivité. La direction la pousse à incarner un rôle (celui de directrice adjointe) qu'elle n'a pas choisi. Rappelons qu'Ariane Stein souhaitait s'élever sur les épaules de l'homme de ménage afin de comprendre pourquoi Dominique Bercanta avait accepté le poste de bras droit de la DG. Le passage ci-dessus nous donne à voir ce qu'Ariane tentait de comprendre et met de l'avant l'idée selon laquelle les employés seraient aveugles à leur conditionnement par leurs supérieurs. La directrice générale indique d'ailleurs « format[er] » (NEV, 48) ses subordonnés. Au figuré, le verbe signifie « former sur le même modèle<sup>133</sup> », soit rendre conforme à un modèle unique. Par extension, en informatique, le formatage désigne la mise en forme d'un disque dur en vue de l'organisation de ses secteurs pour une utilisation par le système d'exploitation, une opération qui doit impérativement être précédée de la suppression de toutes les informations contenues sur le disque<sup>134</sup>. Les techniques managériales sont associées à une standardisation et à un assujettissement des employés à des rôles qui les vident de leur individualité.

Le formatage porte ses fruits à la fin de *Nous étions des êtres vivants* quand Dominique Bercanta, la « bras-droit » (NEV, 149) de la DG, s'adresse aux employés en ces mots : « j'espère que chacun d'entre vous se sent prêt à donner de soi-même » (NEV, 181). À mi-chemin entre les expressions « donner le meilleur de soi-même », au sens de déployer ses forces dans la poursuite d'un idéal, et « faire don de soi », au sens d'un sacrifice, l'expression de la gestionnaire semble pencher vers la seconde option. Dans la phrase de Dominique, la préposition « de » peut être interprétée comme un déterminant partitif de « soi », comme si les êtres humains devenaient divisibles et que des parties de ceux-ci devaient être cédées à la propriété de l'entreprise.

---

<sup>133</sup> Définition du *Larousse*, en ligne, <<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/formater/34639>>, consulté le 30 avril 2021.

<sup>134</sup> *Idem*.

Dans *Les heures souterraines*, après la mort de son mari, Mathilde « avait recommencé à travailler. [...] Elle était vivante » (HS, 144). Elle avait surmonté le deuil grâce à son nouvel emploi :

L'entreprise avait été le lieu de sa renaissance. [...] L'entreprise, peut-être, l'avait sauvée. [...] Aujourd'hui il lui semble que l'entreprise est un lieu qui broie. Un lieu totalitaire, un lieu de prédation, un lieu de mystification et d'abus de pouvoir, un lieu de trahison et de médiocrité (HS, 167-168).

La salariée a vécu une renaissance lorsqu'elle a été intégrée à l'entreprise, puis une agonie lorsqu'elle en a été exclue. En ce sens, son exclusion est synonyme d'un anéantissement de sa personne, par le biais d'une domination écrasante. Si son lieu de travail devient aliénant, c'est parce que Mathilde franchit une limite invisible : elle transgresse un interdit associé à son statut de subordonnée et au rôle qui lui est attribué. L'organisation assigne une place spécifique à chaque personne, qui se doit d'y rester. Quand Mathilde déborde du cadre autorisé par son patron (notons que son nom de famille est « Debord », une référence à sa mise en marge, hors du monde actif), elle est punie et contrainte à une passivité mortifère.

Le pouvoir que l'entreprise exerce sur ses employés est aussi l'un des thèmes de *Résolution*, où le nouveau nom de l'entreprise après son rachat est « Nexorum ». Dérivé du latin *nexus*, « lien », ce nom est chargé d'une dichotomie entre construction et destruction. Au sens positif, le lien désigne ce qui unit un ensemble complexe d'éléments habilement combinés; au sens négatif, il évoque un « enchaînement » et qualifie les liens qui attachent le débiteur à son créancier. On comprend que la nouvelle gestion de l'entreprise de *Résolution* se définit selon cette dichotomie. Le nom « Nexorum » annonce une obligation de solidarité qui conjugue le versant positif et le versant négatif du lien : on donne l'image d'une troupe d'employés solidaires, mais cette solidarité de façade n'est qu'un vernis recouvrant des rapports qui sont artificiels et forcés.

L'asservissement se manifeste dans les difficultés de l'employée des *Heures souterraines* : elle est à la fois minée par l'exclusion et rongée par l'exigence de se

fondre dans un moule. Dans son ennui au travail, Mathilde cherche à vaincre sa solitude forcée. Elle décide de prendre un rendez-vous médical pour son fils, pour passer le temps. Elle appelle un serveur vocal et souhaite « parler à quelqu'un – une vraie personne, avec une vraie voix, susceptible d'apporter une vraie réponse » (HS, 114). Le besoin de contact humain authentique est fort pour ce personnage exclu de son groupe professionnel. La narration rapporte ensuite :

il faut échapper au menu. Ne pas céder aux propositions. Résister. Ne taper ni 1, ni 2, ni 3. Éventuellement 0. Pour parler à quelqu'un, il faut être différent, ne rentrer dans aucune case, aucune catégorie. Il faut revendiquer son altérité, ne correspondre à rien, n'être rien d'autre qu'un autre (HS, 114).

L'individualité, l'originalité et l'unicité sont synonymes de résistance et témoignent d'une existence en propre. En d'autres termes, l'authenticité est la voie qui permet des rapports de sujet à sujet. Par analogie, le serveur vocal représente le monde du travail : le formulaire procédural, dont « il est impossible [de] sortir » (HS, 115), rappelle les codes homogénéisants de l'entreprise. Mathilde cherche à appartenir au groupe en même temps qu'elle cherche à exister individuellement, en toute autonomie. Le roman de Vigan dévoile ainsi une contradiction inhérente au discours social, où la notion de travail rime à la fois avec bonheur et malheur, avec liberté et oppression. Marx définissait l'objectivation du travail comme la dissociation du travailleur et de l'objet produit, qui lui devient étranger : « Le travail ne produit pas que des marchandises; il se produit lui-même ainsi que le travailleur en tant que marchandise et cela sous le rapport même où il produit en général des marchandises<sup>135</sup>. » Puisque « l'objet que le travail produit, son produit vient lui faire face comme un *être étranger*, comme une *puissance indépendante* du producteur<sup>136</sup> », les employés finissent par se sentir étrangers à eux-mêmes. Par là même, les employés sont réifiés, réduits à des produits de l'entreprise. En d'autres mots, l'entreprise attend des employés qu'ils s'objectivent,

---

<sup>135</sup> Karl Marx, « Travail aliéné et propriété privée », *Manuscrits économique-philosophiques de 1844*, trad. Franck Fischbach, Paris, Vrin, 2007 [1844], p. 117. L'auteur souligne.

<sup>136</sup> *Ibid.*, p. 118. L'auteur souligne.

tout en maintenant l'illusion que ceux-ci se font sujets dans le travail. Le contrôle des émotions des employés par l'entreprise rend du reste les travailleurs conformes aux standards du marché. Les romans à l'étude mettent en lumière la dichotomie contradictoire, dans le discours social, entre un travail source de réalisation et d'épanouissement personnels et un travail *tripalium*<sup>137</sup>, source d'anéantissement du sujet.

Comme nous l'avons vu au début de ce chapitre, les romans de notre corpus tissent des liens entre le monde professionnel et l'imaginaire du jeu de société. Or la part divertissante, ludique et agréable du jeu est souvent écartée des récits, qui en montrent plutôt la part pénible. C'est le jeu lucratif et compétitif, aux règles strictes et à l'issue fortement binaire (soit on perd, soit on gagne), qui est mis de l'avant<sup>138</sup>. Par exemple, alors que le narrateur des *Heures souterraines* fait implicitement une analogie entre le jeu *World of Warcraft* et le monde de l'entreprise, on peut lire : « Le but du jeu est de tuer ses adversaires » (HS, 131). On comprend que le jeu engage les parties dans une affaire concurrentielle qui comporte des risques, en particulier celui de perdre sa place. Pourtant, les dirigeants risquent moins leur place dans l'entreprise que les salariés; ils tirent plus de bénéfices du jeu dans lequel tous sont impliqués. Les textes de notre corpus révèlent un présupposé important du discours entourant le travail, à savoir que le gain est proportionnel à la mise : si les salariés s'impliquent corps et âme pour l'entreprise, ils pourront récolter un sacro-saint épanouissement personnel au travail et dans leur vie au sens large<sup>139</sup>. La contradiction dans le discours des dirigeants mise en

---

<sup>137</sup> La croyance populaire associe la notion de travail au latin *tripalium*, qui désigne un instrument de torture à trois pieux, issu du terme *tripaliere*, « faire souffrir ». Voir François Vatin, « Défense du travail », *Revue du MAUSS*, vol. 18, n° 2, 2001, p. 145-152.

<sup>138</sup> Étant donné le caractère fondamentalement lucratif de toute entreprise commerciale, la part lucrative du jeu semble aller de soi dans l'analogie que font les romans entre les règles de sociabilité au travail et la notion de jeu. Cependant, c'est la part compétitive du jeu que déplorent les employés toujours en quête de solidarité organique.

<sup>139</sup> La rétribution pour l'implication personnelle des salariés par l'entreprise n'est alors plus monétaire, mais identitaire. Anne-Marie David a relevé que « l'argent constitue un point aveugle des textes contemporains, qui tout à la fois atteste des complexités de la motivation au travail et de l'envers, repéré

relief par les textes est la suivante : l'entreprise détermine les règles qui lui permettent de prendre l'avantage sur les salariés tout en leur laissant entendre qu'ils font tous partie de la même équipe. La souffrance des personnages salariés contraste avec la rhétorique managériale qui entretient ce présupposé, un présupposé qui se révèle rarement vérifié. Seule Mathilde des *Heures souterraines* avait trouvé de la joie dans son travail après la mort de son mari. Elle déchantait rapidement lorsque son patron la harcèle et l'anéantit. En somme, on fait miroiter aux employés qu'ils bénéficieront d'une certaine autonomie au sein de l'entreprise, mais l'autonomie promise n'est pas au rendez-vous, car les employés se voient obligés d'incarner un rôle strict et déjà prescrit. Une telle pratique induit une réification des employés, lesquels se trouvent dépouillés d'une qualité qui fait partie des caractères propres de la vie.

Au terme de ce chapitre, nous constatons que les codes empruntés par les romans au théâtre ainsi que les thèmes de la hauteur de point de vue et du jeu compétitif tendent tous vers une représentation du contrôle de l'entreprise sur les salariés. Une fois les individus les plus faibles écartés du groupe (suivant l'injonction de l'entreprise à ce que ses membres soient adaptés à un environnement économique mondialisé à forte concurrence), l'entreprise est régie selon des places et des rôles clairement définis pour chacun de ses individus. Le discours managérial procède à une euphémisation de ce contrôle, en mettant en valeur l'autonomie créative qui émanerait du développement du savoir-être de chacun. Le déplacement, dans le discours social, de la valorisation des savoir-faire ouvriers aux savoir-être des métiers de services est propre à une nouvelle conception du travail née à la fin des années 1980. On peut l'expliquer par ce que Luc Boltanski et Ève Chiapello ont nommé la « critique artiste » du capitalisme (déployée à la fin des années 1960). Celle-ci déplorait « l'inauthenticité<sup>140</sup> » attachée à

---

par [André] Gorz, de "l'épanouissement" qu'il est censé procurer ». L'auteure ajoute que « le travail est célébré comme source d'épanouissement personnel. André Gorz le déplorait en 1988, parce que cet épanouissement est généralement factice ». Voir Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 289 et 288.

<sup>140</sup> Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, *op. cit.*, p. 586.

« la *massification des êtres humains*<sup>141</sup> ». Paradoxalement, la demande d'autonomie a résulté en une « perte d'autonomie<sup>142</sup> » pour les salariés, car la critique artiste a été récupérée et mise à profit par le nouvel esprit du capitalisme. La demande de créativité a été reconnue par les dirigeants d'entreprise à la fin du XX<sup>e</sup> siècle lorsqu'elle a été associée à une croissance des profits.

Alors que le discours d'entreprise intègre les thèmes de l'autonomie et de la solidarité pour servir ses desseins, la textualisation par les codes du jeu théâtral laisse transparaître le caractère purement illusoire de ces notions dans le milieu du travail. Les rôles prescrits permettent avant tout de mesurer la capacité de chacun à socialiser dans l'entreprise et, par la suite, à mesurer la capacité de chacun à contribuer au bon fonctionnement de celle-ci (c'est-à-dire à son enrichissement). Cependant, la quête d'authenticité des sujets dans leur travail est contrariée par la construction d'un savoir-être chez les individus du secteur tertiaire<sup>143</sup>. L'entreprise tend finalement à créer des individus aux émotions et aux comportements artificiels, adaptés aux besoins du marché, en faisant miroiter une autonomie pour chacun et une solidarité entre tous. La mise en scène de la souffrance des employés dévoile une contradiction dans les termes du contrat de travail tacite : alors qu'à la fin du XX<sup>e</sup> siècle les travailleurs avaient renoncé à la sécurité de l'emploi en échange de plus d'autonomie<sup>144</sup>, cette autonomie se révèle être une construction fictive de l'entreprise. Devant la menace d'exclusion

---

<sup>141</sup> Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, *op. cit.*, p. 588. Les auteurs soulignent.

<sup>142</sup> *Ibid.*, p. 245.

<sup>143</sup> Goffman explique dans *La mise en scène de la vie quotidienne* que, « bien souvent, l'acteur utilise une façade personnelle déterminée, non pas tant parce qu'elle lui permet de se présenter sous l'apparence de son choix que parce que son apparence et ses manières peuvent contribuer à une scène de plus grande envergure. On comprend ainsi qu'en milieu urbain les jeunes filles dotées d'une bonne présentation et d'un bon accent soient sélectionnées pour occuper un emploi d'hôtesse d'accueil, dans lequel elles peuvent présenter une façade aussi utile pour l'organisation qui les emploie que pour elles-mêmes. Mais, et c'est là l'essentiel, la définition de la situation projetée par un participant déterminé fait, le plus souvent, intégralement partie d'une projection réalisée et entretenue par la coopération intime de plusieurs participants ». Ainsi, l'entreprise du secteur tertiaire a tout intérêt à ce que chacun des salariés présente une façade qui bénéficie à l'ensemble de l'organisation. Erving Goffman, *La mise en scène de la vie quotidienne*, *op. cit.*, p. 79.

<sup>144</sup> Voir Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, *op. cit.*, p. 296-297.

pour un individu qui déroge à son rôle, la promesse d'autonomie apparaît mensongère. Les emprunts que font les romans aux imaginaires du théâtre et du jeu mettent donc à l'épreuve le discours managérial. Anne-Marie David voyait déjà dans le chœur de *Nous étions des êtres vivants* « une critique de la *théâtralité* qui informe la machinerie entrepreneuriale<sup>145</sup> », une critique qui met « l'accent sur la facticité des rapports de travail<sup>146</sup> ». Nous interprétons à notre tour les reprises dramaturgiques comme des spectacles grotesques mettant en relief la réification des salariés par l'entreprise. Les textes mettent en lumière la logique d'oppression de la culture officielle portée par le management, une logique qui inhibe les révoltes et qui trouve appui sur des techniques de contrôle des individus, cantonnés à des rôles stricts. En contrepartie, les romans de Delphine de Vigan, Nathalie Kuperman et Pierre Mari sont traversés de contestations du pouvoir et opèrent des renversements carnavalesques, qui ont pour effet de discréditer les hiérarchies, de bouleverser les règles du jeu et d'introduire plus de solidarité et de cohésion entre les membres salariés. Ils n'exposent pas moins la facticité de la solidarité et de l'autonomie promises aux salariés par le patronat dans un « jeu pipé<sup>147</sup> ». La métaphore du jeu compétitif pour décrire les codes de l'entreprise révèle que celle-ci gagne par tricherie. Tout bien pesé, dans le jeu professionnel, les salariés perdent au change.

---

<sup>145</sup> Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 163. L'auteure souligne.

<sup>146</sup> *Ibid.*, f. 164.

<sup>147</sup> *Idem.*

## CHAPITRE III

### PRISON ET TOXICITÉ : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL À PURGER

L'atmosphère de travail dans un bureau est bien différente de celle à la mine ou à l'usine. Réputés moins difficiles pour le corps et l'esprit des travailleurs, les bureaux du secteur tertiaire présentent un certain confort : position assise, intérieurs chauffés et ascenseurs sont autant de dispositions qui concourent au bien-être des employés. Nous avons vu dans les chapitres précédents que *Les heures souterraines*, *Nous étions des êtres vivants* et *Résolution* exposent des personnages en souffrance et critiquent les structures organisationnelles et les rapports interpersonnels au travail. Or les conditions spatiales dans lesquelles évoluent les salariés s'avèrent tout aussi déterminantes dans leur mal-être. Les trois romans de notre corpus montrent que l'environnement de travail est souvent nocif pour les travailleurs du secteur tertiaire. Quelles manœuvres les textes déploient-ils pour décrire et interroger la nocivité des espaces de travail ? Nous observerons dans ce chapitre des décors exigus, sombres et contraignants, mais aussi des personnages qui expriment des sentiments d'oppression et qui ont des comportements de prisonniers, qui donnent à voir une représentation de l'entreprise organisée comme un système carcéral. Nous verrons que les lieux présentent un risque de corruption : une corruption physique et une corruption morale, qui agissent sur les individus par contagion dans l'air de l'entreprise. La nocivité de l'entreprise est dépeinte à l'aide de références à la propreté et à la saleté et, par extension, au sain et au malsain. La deuxième section de notre chapitre visera à montrer que la corruption du milieu, au sens biologique du terme, figure la menace invisible qui plane sur les salariés des romans à l'étude. Nous analyserons le glissement de la notion de corruption qui s'opère à travers la contamination des employés par le vice des dirigeants. La deuxième section se terminera par l'examen d'un rapport hygiéniste aux lieux de travail que

donnent à lire Nathalie Kuperman, Delphine de Vigan et Pierre Mari. Le recours à la notion d'hygiène permet d'explorer ce que signifie la préservation d'un environnement de travail sain pour les travailleurs de bureau. Dans un troisième temps, nous verrons qu'il n'est pas aisé pour les employés d'échapper à la corruption qui les menace. La ville elle-même est présentée comme un lieu qui dégrade et qui dévore ses habitants. Si le chômage est, comme nous l'avons vu, une véritable épée de Damoclès suspendue au-dessus des salariés, l'exclusion sociale prend également forme dans les rapports troubles que les personnages entretiennent avec la ville dans laquelle ils travaillent. Nous verrons dans cette troisième section que les effets de la ville, présentée comme toxique pour les employés, sont explorés à l'aide des oppositions entre dedans et dehors ou entre propre et sale. Nous chercherons à comprendre comment la notion de pollution met en jeu le rapport de l'ordre au désordre et contribue à mettre en relief la marginalisation et l'exclusion des salariés par des structures oppressantes liées au travail. Nous analyserons par la suite les relations que les personnages entretiennent avec la campagne. Souvent opposées dans le discours social par une dichotomie entre nature et culture, la campagne et la ville mettent en lumière des lieux communs sur le travail et sur la société française au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle. Au terme de ce chapitre, nous aurons exposé comment les textes de notre corpus empruntent les traits du topos romantique selon lequel la civilisation causerait de grands maux aux individus, qui gagneraient à contempler la nature pour retrouver leur liberté. Il s'agira de montrer qu'une conception idéalisée de la nature est à l'œuvre dans la critique de l'entreprise et de la ville corrompues opérée par les romans, qui reconduisent l'opposition entre un monde extrêmement hiérarchique et rigide et un monde affranchi et romantisé.

### 3.1 Le bureau comme espace carcéral

Dans *Les heures souterraines*, Mathilde découvre qu'une autre employée a été installée à son bureau pendant un jour de congé. En conséquence, « elle a été transférée dans le bureau 500-9. [...] Au bout du bout, là où personne ne va, sauf pour les

toilettes » (HS, 96). Le nouveau bureau ne présente aucune fenêtre ni aucune issue. Il est isolé au fond d'un cul-de-sac, ce qui réduit les possibilités de rencontre entre Mathilde et ses collègues. L'employée est exclue de son équipe non seulement parce que la direction l'a privée de ses tâches de travail, mais aussi parce que celle-ci l'a exilée hors du centre d'activité de l'entreprise. L'exclusion de Mathilde prend lentement la forme d'un enfermement contre son gré : « elle a essayé de raconter [à ses enfants], leur expliquer la situation, la manière dont elle s'était laissé piéger, peu à peu, et combien il lui était difficile d'en sortir » (HS, 44). Piégée par l'entreprise telle une proie, la protagoniste est prise d'un sentiment d'enfermement qui s'accroît au fil du récit : « Le monde s'est resserré. Autour d'elle. Le bureau sans fenêtre, la zone d'activités, l'espace tout entier. [...] Tout est devenu si petit, si confiné » (HS, 178). Mathilde « a été reléguée au fond d'un couloir, bannie des espaces neufs, ouverts » (HS, 179). Après qu'une nouvelle collègue lui a adressé la parole, la narration rapporte que « le bureau 500-9 lui a paru moins étroit » (HS, 193). Être incluse dans la société professionnelle vaut à Mathilde de trouver son bureau moins étouffant.

Les employés de *Nous étions des êtres vivants* subissent des conditions d'enfermement similaires. Lors de rencontres de travail, ils se voient « réunis dans une salle qui est bien trop petite pour [les] contenir tous » (NEV, 180). À « l'exiguïté [des] nouveaux locaux » (NEV, 159) s'ajoute le caractère confus de leur agencement, qui rend l'orientation difficile : Ariane Stein décrit les nouveaux locaux de l'entreprise comme « [un] boyau et [des] box » (NEV, 187); elle déplore « l'obscurité du lieu et l'étroitesse des couloirs, longs et sinueux comme des serpents » (NEV, 187). Des images semblables apparaissent dans les interventions du cœur, qui indique que « [l]e labyrinthe vibre sous les chuchotements qui enflent [...]. Nous avançons dans le boyau deux par deux » (NEV, 193). Il semble laborieux, sinon impossible, de sortir des méandres d'une entreprise complexe et totalitaire. C'est aussi ce qu'a observé Anne-Marie David :

« Nous sommes une bête à cinquante têtes réparties dans les box d'un labyrinthe compliqué dont elle ne pourra plus sortir » ([NEV] p. 177),

déclare le chœur à l'arrivée de Mercandier Presse dans ses nouveaux locaux. La phrase traduit l'enfermement des salariés dans l'organisation labyrinthique de leur entreprise<sup>148</sup>.

L'adjoindre à la direction confie d'ailleurs à Ariane Stein : « tout le monde se sent un peu à l'étroit. Ces box, c'est quand même un peu dur » (NEV, 190). En désignant les bureaux cloisonnés des employés par le terme « box », la narration évoque le quadrillage foucauldien décrit dans *Surveiller et punir*, dont la fonction première est de discipliner les corps en les individualisant, en divisant le groupe ou la société<sup>149</sup>. L'enfermement, la division et la désorientation contribuent à gouverner les employés en leur retirant la capacité à se diriger eux-mêmes. De plus, le chœur de *Nous étions des êtres vivants* évoque les « conditions pénibles dues aux locaux dans lesquels il va falloir qu'[il] produis[e] davantage » (NEV, 177). Le narrateur rapporte ainsi, sous forme de liste, tout ce que ces locaux ont d'inhospitalier :

cloisons de verre de haut en bas qui obligent à garder les chaussures aux pieds, papier scotché sur le mur indiquant qu'il est interdit de coller des affiches sur les vitres, pas de lumière du jour, pas de fenêtres, pas de portes garantissant un semblant d'intimité, excepté pour le bureau des chefs, ordinateur orienté de telle sorte qu'il devient impossible d'envoyer un mail personnel (NEV, 175).

L'effet aliénant que peut avoir un tel lieu est lisible dans les termes « obligent » et « interdit », qui évoquent des règles strictes que les employés doivent suivre et qui renvoient à une autorité. Ce passage de *Nous étions des êtres vivants* confère au lieu de travail une atmosphère claustrale; les employés évoluant dans de tels espaces sont

---

<sup>148</sup> Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 164.

<sup>149</sup> Selon la définition du Centre national de ressources textuelles et lexicales, un box est un compartiment qui isole un individu d'un groupe, tel que la « loge dans laquelle prennent place les accusés d'un procès » ou le « compartiment qui assure dans une salle d'hôpital l'isolement du malade ». Le terme renvoie à une division de l'espace prévue pour des personnes qui sont exclues de la société. Voir Centre national de ressources textuelles et lexicales, art. « Box », en ligne, <<https://cnrtl.fr/definition/box>>, consulté le 10 octobre 2021. Dans cette perspective, la définition des box correspond à la fonction de la prison, de l'école, de l'usine et de l'hôpital, que Michel Foucault décrit comme autant d'institutions disciplinaires. Celles-ci opèrent par un quadrillage des individus et ont pour projet de réformer les âmes en disciplinant les corps. Voir Michel Foucault, *Surveiller et punir*, *op. cit.*, p. 247.

privés « de lumière du jour », « de fenêtres » et « de portes garantissant un semblant d'intimité ». La séparation de chaque box par des cloisons s'oppose à la transparence du verre dont elles sont faites. Cela donne l'impression que les locaux sont faussement ouverts (on voit tout ce qui se déroule dans ces locaux, mais la circulation est freinée). Il s'agit en fait d'un procédé d'enfermement de plus : les employés se sentent observés en tout temps comme dans un dispositif de surveillance panoptique<sup>150</sup>. Ces conditions spatiales indiquent l'ubiquité du pouvoir dans l'entreprise dépeinte par Nathalie Kuperman<sup>151</sup>. À l'abri des regards, en revanche, les chefs dans *Nous étions des êtres vivants* jouissent du privilège d'avoir de l'intimité dans leur quotidien, tandis que les employés sont épiés et doivent accorder leurs comportements en tout temps aux attentes de l'entreprise. Cette disposition renforce la hiérarchie et assure le contrôle des dirigeants sur les employés. Comme l'écrit Max Weber,

[t]oute bureaucratie cherche à accroître la supériorité des « informés professionnels » en maintenant le secret sur leur savoir et sur leurs intentions. L'administration bureaucratique a toujours tendance à être une administration du « huis clos »<sup>152</sup>.

À ce sujet, Anne-Marie David relève la contradiction suivante :

---

<sup>150</sup> La prison panoptique est une innovation architecturale pensée par le philosophe Jeremy Bentham. Dans sa structure circulaire, le surveillant de la prison possède « la faculté de voir d'un simple coup d'œil tout ce qui s'y passe » sans être vu. Le contrôle sur les individus est aussi potentiel qu'omniprésent. Voir Jeremy Bentham, *Panoptique*, trad. Christian Laval, Paris, Mille et une nuits, 2002 [1791], p. 13. Cette architecture carcérale a inspiré à Michel Foucault ses réflexions sur les institutions disciplinaires; l'auteur explique que l'existence des condamnés doit être visible pour que le pouvoir puisse mieux contrôler les prisonniers. Les bureaux de *Nous étions des êtres vivants* évoquent la prison que Foucault nomme la « maison de verre ». Voir Michel Foucault, *Surveiller et punir*, op. cit., p. 253. Notons que l'objectif de l'architecture panoptique était de résoudre l'insalubrité dans les prisons du XVIII<sup>e</sup> siècle; nous reviendrons sur le thème de la propreté plus loin dans ce chapitre.

<sup>151</sup> Ajoutons que lorsqu'Ariane Stein sabote les bureaux de l'entreprise la nuit avant le déménagement, elle s'écarte de la bonne conduite à un moment où plus personne n'est présent ni ne peut la voir. Elle s'attaque aux livres, tout particulièrement à « *La Bible expliquée aux enfants* » qui « appartient à Muriel Dupont-Delvich » : « Le livre retombe en bonne position, pas abîmé du tout, et Marie [l'auteure] me regarde d'un œil sévère, me défiant d'y revenir. [...] J'enfonce mon cutter dans l'œil réprobateur et poursuis mon travail de destruction en déchirant les pages » (NEV, 121-123). En crevant les yeux de l'auteure d'un livre qui rassemble des écrits dogmatiques et qui appartient à la directrice générale, l'employée se rebelle symboliquement contre le regard disciplinaire et l'autorité de sa supérieure.

<sup>152</sup> Max Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen, J. C. B. Mohr, 1922, p. 671, cité dans David Graeber, *Bureaucratie*, trad. Françoise et Paul Chemla, Arles, Actes Sud, coll. « Babel », 2015, p. 176.

Si Ariane prône [...] « la transparence » lors de son discours d'entrée en fonction comme DG ([NEV] p. 200), le mot évoque également les nouveaux bureaux aux allures panoptiques [...]. La transparence, si elle semble gage de confiance dans le discours de la direction, se révèle simultanément un outil de contrôle à géométrie variable : les bureaux des « chefs », eux, ont des portes<sup>153</sup>.

L'hypocrisie des discours managériaux est dévoilée par la dissonance entre la parole des dirigeants d'entreprise et les dispositifs matériels de contrôle des employés. Un lien semblable est fait entre le discours managérial et la situation d'enfermement des salariés dans *Résolution*. Un employé en entretien de reconversion professionnelle avec le protagoniste se plaint ainsi :

Ces chefs, ces demi-chefs et ces quarts de chefs [...] ont une espèce de plaisir de la bouche et des mains à vous répéter qu'ils sont prisonniers comme vous, qu'il n'y a pas de choix, qu'il faut s'adapter, que personne ne peut rien contre (R, 55-56).

L'employé a recours à un vocabulaire carcéral pour dénoncer l'hypocrisie des discours des chefs. Contrairement aux employés subalternes, qui ne semblent pas avoir d'autre porte de sortie que le chômage, les directeurs ne sont pas réellement prisonniers de l'entreprise. Le texte pointe du doigt une inégalité de traitement entre dirigeants et salariés, qui révèle un sens de la justice dissonant. En dénonçant l'hypocrisie des discours des cadres sur les conditions de travail et en laissant entendre que les chefs sont en fait libres, l'employé de *Résolution* souligne des dynamiques de contrôle. On comprend que seuls les salariés sont prisonniers de l'entreprise.

La description précise des décors et de l'ameublement des bureaux contribue, dans les romans à l'étude, au dévoilement du contrôle dont les employés font l'objet. Dans *Nous étions des êtres vivants*, lorsque le narrateur décrit les cloisons enfermant les employés, il mentionne également divers éléments du mobilier : « Table en formica, bloc tiroirs, armoire en fer-blanc, ampoule halogène au plafond » (NEV, 175). Ces objets témoignent d'une époque passée. Le formica est en effet un matériau qui a été

---

<sup>153</sup> Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 176-177.

répandu dans l'Europe d'après-guerre et dont l'esthétique est associée à un temps révolu. Il s'agit d'un matériau stratifié, c'est-à-dire composé de couches successives d'éléments distincts. Dans ce passage qui évoque les conditions difficiles des salariés, le formica matérialise la stratification sociale. Les meubles de l'entreprise sont à l'image d'une société divisée en classes. La narration décrit aussi des matériaux froids : le fer-blanc évoque la rigidité cinglante et les ampoules à halogène, très prisées dans les années 1990 et très énergivores, dessinent une ambiance rude dans l'entreprise.

*Les heures souterraines* met en scène des meubles similaires : « [L]e mobilier du bureau 500-9 est constitué de pièces disparates, correspondant à différentes périodes de l'entreprise : bois clair, métal, formica blanc » (HS, 97). Reléguée parmi ces vestiges du passé, Mathilde est comme un objet délaissé dont plus personne ne veut. On notera que les choix de matériaux pour la décoration de l'entreprise portent sur des matières de plus en plus froides et bon marché. L'esthétique des meubles évolue vers l'austérité; ils sont de moins en moins accueillants. Du bois au formica, les matières passent du vivant à l'inanimé et au synthétique. Le mobilier des espaces de travail, dans les romans de Nathalie Kuperman et de Delphine de Vigan, présente l'expérience de bureau comme indissociable d'une certaine désuétude<sup>154</sup>.

Un passage de *Nous étions des êtres vivants* met en lumière la manière dont les objets contribuent à la représentation carcérale du milieu de travail. En prison, les conditions de vie difficiles font en sorte que les prisonniers développent des stratégies de survie. C'est un phénomène que l'on retrouve dans *Nous étions des êtres vivants* lorsque les employés fébriles préparent le déménagement des locaux et emballent leurs affaires dans des cartons fournis par l'entreprise. Patrick Sabaroff demande alors : « Pourrions-nous en arriver à troquer nos cartons contre un service ou une cigarette ?

---

<sup>154</sup> Cette désuétude rappelle la « méthode [industrielle] en vertu de laquelle les producteurs s'attachent à fabriquer des articles de moins en moins solides, de moins en moins durables afin d'assurer une rotation plus rapide des ventes de renouvellement ». Voir Centre national de ressources textuelles et lexicales, art. « Désuétude », <<https://cnrtl.fr/definition/désuétude>>, consulté le 14 octobre 2021. Les matériaux de l'entreprise sont les témoins d'une course à la rentabilité, qui caractérise le capitalisme tardif.

On se croirait en milieu carcéral. Le fait est que le nombre de cartons est limité et que les scotcheuses se font rares » (NEV, 73). La logique d'échanges non monétisés, en particulier le troc de tabac, rappelle l'économie des prisons à ces employés qui n'ont que peu de ressources à leur disposition dans le déménagement « au rabais » (NEV, 73) de l'entreprise. L'adaptation des employés à un univers où les ressources sont insuffisantes évoque le comportement désigné par Erving Goffman par l'expression d'« adaptations secondaires », qui a lieu en contexte de réclusion. Ces adaptations « représentent pour l'individu le moyen de s'écarter du rôle et du personnage que l'institution lui assigne tout naturellement<sup>155</sup> ». Les employés cherchent à résister à une organisation étriquée en créant une économie secondaire. Aurore Labadie a elle aussi relevé le caractère carcéral qui est conféré aux bureaux dans plusieurs romans d'entreprise. Ces œuvres, observe-t-elle, exposent « les évolutions des formes d'aliénation relatives aux mutations des entreprises » et « examine[nt] le pouvoir d'enfermement de l'entreprise à l'intérieur de ses murs<sup>156</sup> ». De par le rôle confié aux cartons du déménagement et aux cigarettes, l'entreprise de *Nous étions des êtres vivants* est associée à un espace liberticide qui contraint les employés à développer des stratégies de survie.

Dans *Résolution*, le protagoniste avait déjà relevé, lors d'un séminaire organisé par l'entreprise, qu'« à l'intérieur de la salle, les échanges étaient curieusement bridés : comme si les propos stimulants n'avaient pu être tenus qu'au dehors » (R, 19). Il regrette « ce grand refoulement de parole, qu'[il] semble le seul à déplorer » (R, 20). Ses nouveaux collègues des ressources humaines et lui se sentent plus libres de s'exprimer lorsqu'ils sont dans un café, là où « [l]a parole s'affranchit du carcan professionnel » (R, 29). On constate cette parole plus franche quand ils mentionnent entre eux « l'architecture totalitaire » (R, 29) de l'entreprise. L'un d'eux ajoute

---

<sup>155</sup> Erving Goffman, *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*, trad. Liliane Lainé, Paris, Minit, coll. « Le sens commun », 1968 [1961], p. 245.

<sup>156</sup> Aurore Labadie, « L'enfermement dans le roman d'entreprise », *Cahiers du CERACC*, n° 8, 2015, en ligne, <<http://cahiers-ceracc.univ-paris3.fr/labadie2.html>>, consulté le 7 avril 2021.

[qu']à la simplicité et à la rigueur colossales de l'extérieur s'oppos[e] le labyrinthe des cinq étages de bureaux, avec ses décrochements de niveaux, ses escaliers sans issue et ses couloirs serpentins ; il [H., gestionnaire des ressources humaines] raconte qu'un jour, un représentant d'une grande société allemande s'était effondré de fatigue à force de chercher le bureau d'un directeur, et que les équipes d'entretien arrivées en début de soirée avaient dû le réveiller (R, 29).

Dans l'opposition entre, d'une part, la grandeur et la surface lisse de l'entreprise et, d'autre part, le « labyrinthe » intérieur se joue le dévoilement d'un lieu imposant, qui se révèle dangereux et enfermant. L'humour qui entoure la rumeur d'un représentant s'étant perdu diminue le tragique de la situation, mais le récit dépeint tout de même un lieu périlleux, où l'on peut se trouver pris au piège comme dans une souricière. Notons également que ce sont les équipes de ménage qui permettent le dénouement heureux de l'épreuve vécue par ce représentant égaré : le nettoyage effectué chaque soir lui a offert une issue. La rumeur ne dit pas ce qu'il serait autrement advenu du personnage, mais on peut l'imaginer en prisonnier pourrissant dans sa cellule. Nous verrons dans la section suivante que l'association entre les problèmes de l'entreprise et les gestes d'assainissement est répandue dans les romans de notre corpus et qu'elle n'est pas sans effet sur l'image du monde professionnel.

Dans les textes à l'étude, la nocivité des espaces de travail est décrite par l'intermédiaire de références à la célèbre architecture de la prison panoptique, mais aussi par la description de l'agencement contraignant des bureaux. Dans ces décors, les rapports que les personnages entretiennent avec les objets désuets qui les entourent accentuent la représentation d'une économie de survie dans une institution désuète et liberticide. En bref, l'espace de travail dévoile un mode de contrôle des employés qui participe d'une gestion pénitentiaire de l'entreprise.

L'aliénation que subissent les employés dans les lieux de travail a sur leur santé et sur leur bien-être des effets certains, qui proviennent pourtant de menaces sourdes et invisibles. Nous verrons dans les lignes qui suivent que l'entreprise est figurée comme une prison non seulement exigüe et saturée, mais aussi insalubre. Les textes de notre

corpus emploient différentes métaphores empruntées à la biologie médicale, qu'accompagne une série d'oppositions entre le sain et le malsain et entre le propre et le sale. L'environnement de travail est présenté comme nocif pour les corps des salariés. Il s'agira de voir que l'idée de contagion sert à traduire le danger que font planer sur l'entreprise certains comportements immoraux favorisés par les dirigeants, dont les employés doivent se prémunir.

### 3.2 Un milieu de travail malsain

Les œuvres à l'étude exposent des tentatives d'évasion d'un milieu qui porte atteinte à la santé des travailleurs. Les effets de l'enfermement ressenti par les employés prennent la forme de dangers toxiques liés au confinement en espace clos, à savoir la corruption de l'air et la pollution de l'environnement de travail. Nous verrons que l'image de l'entreprise est alors celle d'une prison saturée par des maux qui peuvent être contagieux. *Nous étions des êtres vivants* et *Les heures souterraines* mettent par exemple en scène des toilettes et d'autres lieux destinés à exclure ou à masquer la saleté de l'entreprise. Nous montrerons que les employés, souffrant de l'atmosphère confinée, expriment une peur pour leur intégrité et un désir d'assainir leur milieu qui participent d'une vision négative de l'entreprise.

Le deuxième chapitre des *Heures souterraines*, consacré à Thibault, débute en présentant le personnage « enfermé à quatre heures du matin dans une salle de bain d'hôtel, assis sur le couvercle des chiottes » (HS, 16). Le passage s'ouvre à l'aube d'une nouvelle semaine de travail éprouvante et à l'issue d'un week-end d'évasion qui a mal tourné. Il n'est pas question dans ce chapitre d'une mise à pied ou de harcèlement au travail, mais de l'impossibilité pour cet homme d'avoir la reconnaissance d'une femme qu'il aime. Les toilettes présentées comme refuge et comme unique lieu d'intimité figurent l'échec de la communication entre les deux amants. À la souffrance personnelle de Thibault s'ajoute le constat quotidien, dans sa vie professionnelle, d'une grande solitude chez ses patients. Dans ce passage qui met de

l'avant l'enfermement et l'isolement du personnage, l'attention est dirigée sur les « chiottes » dans un geste de rabaissement<sup>157</sup>. La présentation d'un Thibault désespérément seul annonce ce que nous retrouverons tout au long du roman de Delphine de Vigan : le champ lexical de la saleté, des déjections et de la contamination signale les effets dégradants du travail sur les travailleurs.

Le narrateur des *Heures souterraines* rapporte que les enfants de Mathilde « ignorent ce qu'est l'entreprise, son air confiné, ses mesquineries » (HS, 44). À l'air confiné sont associés des comportements jugés médiocres. Après un entretien insatisfaisant avec la directrice des ressources humaines, qui ne saisit pas l'ampleur de l'exclusion que subit l'employée, « Mathilde avait besoin de prendre l'air. [...] Elle est restée dehors un moment. Les yeux fermés, le visage dans la lumière » (HS, 191). L'entreprise est représentée, là encore, comme un espace clos et hermétique, où la souffrance inaudible de la salariée se concentre. La clôture de l'entreprise fait en sorte que les troubles qui naissent entre ses murs s'y condensent. En permettant à la souffrance qui émerge en son sein d'y demeurer (voire d'y fermenter), l'entreprise contrevient aux principes de gestion de l'environnement développés dans la foulée des « campagnes hygiénistes entamées au XIX<sup>e</sup> siècle<sup>158</sup> », qui avaient pour but d'écartier la nocivité afin d'assainir les lieux de vie. Ces campagnes, indique la sociologue Hélène Houdayer,

insist[aient] sur le rôle de l'air, de l'eau et des aliments contaminés, ce qui a contribué à placer les déchets dans la désuétude. S'éloigner des immondices, c'est améliorer son état de santé et se protéger des éléments toxiques contagieux. Le ramassage et la destruction des ordures s'imposent<sup>159</sup>.

---

<sup>157</sup> Pour le linguiste Louis-Jean Calvet, « un locuteur utilise *chiottes* alors que les gens qui l'entourent utilisent et attendent que l'on utilise *lieux [d'aisance]* ou *toilettes*, dans l'unique but de choquer, d'enfreindre la norme, de se révolter, etc. ». Louis-Jean Calvet, *La sociolinguistique*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 2017, p. 72. L'auteur souligne. Nous verrons que les toilettes sont un point névralgique porteur de sens dans le texte de Delphine de Vigan, qui construisent et déconstruisent les représentations du travail par leur effet avilissant.

<sup>158</sup> Hélène Houdayer, « Les déchets, métamorphoses et arts de déchoir », *Sociétés*, vol. 119, n° 1, 2013, p. 64.

<sup>159</sup> *Ibid.*, p. 64.

Dans les romans de notre corpus, les bureaux de l'entreprise semblent saturés et l'air y est difficilement respirable. Mathilde est importunée par les odeurs dans son petit bureau sans fenêtres, qui peut difficilement être aéré. Elle est incommodée par le désodorisant des toilettes attenantes : « Dans l'entreprise, on appelle le bureau 500-9 “le cagibi” ou “les chiottes”. Parce qu'on y perçoit très distinctement le parfum *Fraîcheur des glaciers* du spray désodorisant pour sanitaires, ainsi que le roulement du distributeur de papier hygiénique » (HS, 97; l'auteure souligne). La proximité avec les toilettes donne l'impression que ce qui s'y passe a lieu dans le bureau même : « Le jet que lâche un homme quand il urine s'éloigne suffisamment de son corps pour produire un bruit d'éclaboussure. Qui recouvre le silence. [...] Un effluve de spray *Fraîcheur des glaciers* envahit maintenant son bureau » (HS, 116; l'auteure souligne). Le désodorisant indique le besoin de couvrir les odeurs de décharge. Outre le dérangement occasionné à l'employée par ces nuisances sonores et olfactives, la narration souligne l'humiliation qui est infligée au personnage : en étant déplacée dans le bureau du bout du couloir qui jouxte les toilettes, la cadre qui est exclue de l'équipe de travail est associée aux déchets que ses collègues tentent froidement d'éliminer à coups de désodorisant. À la fin du roman, un inconnu aborde Mathilde dans la rue pour « l'inviter à boire un verre », la trouvant « merveilleuse » (HS, 224), mais Mathilde refuse. Le narrateur rapporte qu'elle

a eu envie de pleurer, pleurer encore, sans aucune retenue devant cet homme pour qu'il sache que non, elle n'avait rien de merveilleux, au contraire, elle n'était qu'un déchet, une partie rejetée par l'ensemble, un résidu (HS, 224).

À force d'exclusion, reléguée dans un bureau à proximité des cabinets d'aisance, Mathilde finit par se considérer elle-même comme un détritrus que l'entreprise met au rebut. Le personnage pâtit d'une dégradation imposée par son patron. Le récit prend un tournant ironique lorsque l'homme tend sa carte de visite à Mathilde et qu'elle lit l'indication suivante : « *Éradication des nuisibles, cafards, blattes, ravets, cancrelats, souris, rats, pigeons. Désinsectisation, désinfection* » (HS, 226; l'auteure souligne).

Elle découvre qu'il « est un professionnel qui éradique les indésirables » (HS, 227). L'évocation de mesures d'éradication fait référence à l'exclusion que vit la salariée. La souffrance de Mathilde, qui semble tristement condamnée à la déchéance, et la comparaison d'un être humain à un déchet attirent l'attention sur le danger suivant : la société détermine ce qui est utile ou inutile selon les besoins de son économie. Le texte de Delphine de Vigan mobilise cette idée et donne à lire la violence qui s'abat sur les travailleurs considérés comme obsolètes par les entreprises.

L'impuissance devant des problèmes professionnels est dépeinte dans *Résolution* depuis le point de vue inverse, soit celui des ressources humaines. En entretien avec une employée – une parmi tant d'autres – qui risque d'être au chômage parce qu'il ne pourra pas l'aider dans sa reconversion, le personnage principal est « pris d'un bref étourdissement, il était allé ouvrir la fenêtre pour respirer quelques secondes » (R, 91). Quand la tâche d'inclusion des salariés se complique dans son travail, l'air lui semble confiné. Le passage fait écho à une remarque précédente de V., pour qui « l'atmosphère était respirable » (R, 40) avant la privatisation et la restructuration de l'entreprise. Face à des difficultés d'ordre social au travail, les personnages témoignent souvent de difficultés respiratoires qui seraient liées à un milieu étouffant et toxique. Les corps des travailleurs sont les témoins des conditions de travail difficiles. C'est ce qu'indique Thibault, le personnage de médecin dans *Les heures souterraines*, lorsqu'il se rend dans une entreprise pour examiner un patient :

Des cadres débordés qui font venir les *Urgences Médicales* sur leur lieu de travail pour ne pas perdre une minute, il en voit toutes les semaines. Cela fait partie de l'évolution de son métier, au même titre que l'augmentation incessante des pathologies liées au stress [...] (HS, 219; l'auteure souligne).

Un parallèle est établi entre le rythme effréné des entreprises et les pathologies des travailleurs du XXI<sup>e</sup> siècle. La narration relève le cercle vicieux d'une situation où le manque de temps pousse le patient à consulter un médecin sur son lieu de travail, tandis que c'est le travail même, au rythme effréné, qui cause ses maux. Le cadre est enfermé

dans une entreprise qui consume à la fois son temps et son énergie. Cherchant toujours à gagner du temps, il refuse de se faire ausculter et exige une ordonnance d'antibiotiques. Thibault, frustré, conclut : « qu'il crève dans sa boîte » (HS, 221). Une telle expression rappelle la « boîte [...] hermétique » (HS, 113) évoquée par Mathilde, qui désigne une entreprise dans laquelle on ne peut respirer. On comprend alors que l'entreprise asphyxie ses employés et que Thibault préférerait voir les travailleurs prendre le temps de se soigner convenablement.

L'influence néfaste du milieu de travail sur le corps des employés est lisible dans *Résolution* lorsque, au lendemain d'un entretien vain avec son supérieur au sujet de la charge « écrasante » de travail (R, 95) des gestionnaires des ressources humaines, le protagoniste et son ami V. s'adonnent à « trois heures de marche » (R, 99). En sortant d'une forêt, ils s'arrêtent devant une « vue saisissante » (R, 99). Le narrateur observe alors :

Ce sera, au fond, le seul moment paisible de la journée : le moment où il [le protagoniste] retrouvera l'esprit des marches anciennes, où il respirera, lavé et tenu quitte des dernières semaines, sans autre besoin que de reprendre son souffle au côté de V. (R, 99).

Les « dernières semaines » désignent le moment de l'histoire où l'entreprise a licencié de nombreux employés; les gestionnaires des ressources humaines doivent par la suite les accompagner dans leur difficile reconversion professionnelle. Le cadre, frustré de ne déceler aucune « issue » (R, 95) aux pressions qu'il subit au travail dans ce contexte, ressent un soulagement lorsqu'il se trouve à la campagne. Celle-ci lui permet de « respir[er] » et de se « lav[er] » des effets d'une entreprise malsaine, qui l'affligeait d'un « sentiment d'accablement et presque de dégoût » (R, 95). On a l'impression qu'une substance toxique envahit le corps même du protagoniste. *A contrario*, le texte associe à la campagne des images liées à l'hygiène et à la conservation des fonctions vitales de l'organisme. À la campagne, se manifeste le besoin de se purifier d'un environnement de travail décrit comme malfaisant. La corruption dans l'air saturé et nocif de l'entreprise provient des actions humaines malhonnêtes qui s'y font. L'idée

d'une contagion est lisible lorsque l'entretien infécond que le protagoniste a eu avec son supérieur renforce son sentiment qu'une « loi [...] règne désormais dans l'entreprise : à mesure que les incongruités se multiplient, elles s'incorporent de plus en plus vite à la machine quotidienne, deviennent partie prenante du rythme global » (R, 96). L'organisme qu'est l'entreprise est gagné par la corruption, dans tous les sens du terme.

L'impression que l'air des bureaux est corrompu est flagrante dans *Nous étions des êtres vivants*. Dominique Bercanta redoute un danger vague dans l'entreprise : « Quelqu'un nous veut du mal. Je veux dire, au travail. Je ne pourrais pas la définir, mais je ressens cette présence malsaine par tous les pores de ma peau » (NEV, 114). La menace, qui est invisible, mais qui peut s'infiltrer dans le corps à l'insu de l'employée par les pores exposés de la peau, semble venir d'une corruption de l'air dans lequel circulerait une infection dangereuse. Cette « présence malsaine » dans l'environnement, qui pose le risque de contaminer les employés, dévoile une entreprise à l'atmosphère fétide. Elle peut être assimilée à une corruption morale du milieu de travail puisque « [q]uelqu'un veut du mal » aux salariés. Le titre même du roman de Nathalie Kuperman, *Nous étions des êtres vivants*, suggère l'idée d'une dangereuse entreprise qui anéantirait les employés. L'impression que la vie elle-même est menacée au travail affleure également dans *Résolution* : un médecin du travail rapporte que les travailleurs se livrent devant lui à « des crises de larmes enfantines, des appels à l'aide, des colères rentrées qui finissent par *dévoré la vie* » (R, 117; nous soulignons). Les conditions de travail pénibles provoquent de fortes réactions physiques chez les salariés, dont la santé et l'existence sont menacées. Le danger est également lisible dans une autre association d'image faite par V. au sujet du discours que tient le président à la suite de licenciements soudains : « L'ignominie d'un bout à l'autre. – Surtout : ne pas entrer en contact, si peu que ce soit, avec ce genre de discours, même pour en récuser la logique. Ne pas aller tremper ni se salir dans ces eaux-là » (R, 88). Pour V., qui est habituellement prompt à débattre, le discours de justification du président

semble putride, comme s'il pouvait contaminer ceux qui y prêtent attention ou s'y attardent. Le danger pour les employés est de se laisser corrompre, comme le suggère Ariane Stein : « Rester en vie, fâcheusement en vie. Et cela consiste à me tenir à l'écart des chefs. Tous les chefs » (NEV, 65). Les dirigeants, qui répandent des discours dangereux à l'instar de criminels qui infuseraient un poison, font de l'entreprise un lieu mortifère.

L'immoralité des dirigeants d'entreprise est associée à l'idée de saleté lorsque des employées de Mercandier Presse se moquent de leur chef précédent. D'après elles, il « sent mauvais » (NEV, 117). L'une d'elle ajoute : « La perversité pue » (NEV, 117). Comme l'a observé Catherine Rouayrenc, « [p]lusieurs noms signifiant la saleté physique ou une de ses formes, comme la pourriture, signifient par métaphore la saleté morale. On peut citer : *saleté, balayure, ordure, pourriture, fumier, charogne, vermine*<sup>160</sup> ». La puanteur physique est considérée comme le témoin sensible de comportements immoraux moins manifestes. L'association de la malpropreté à la perversité permet de critiquer le comportement d'une personne en position de domination. Lier la puanteur du chef au vice revient à contester la hiérarchie en rabaissant le pouvoir.

Les métaphores de contagion par corruption de l'air, qui signalent des menaces invisibles, créent l'impression d'un mal dont l'origine est difficile à trouver. Le champ lexical du confinement putride décrit les effets néfastes d'une entreprise représentée comme close et violente. La souffrance des salariés, qui prend forme grâce à l'imaginaire carcéral, symbole d'inertie et de stagnation, est aussi mise en lumière par la gestion du propre et du sale : les employés témoignent d'une peur de voir leur organisme corrompu par la fétidité de l'entreprise. Entendue dans un sens figuré, la contagion devient synonyme de la corruption morale qui risque de s'étendre des dirigeants d'entreprise aux salariés. Tout se passe comme si les pratiques viles en

---

<sup>160</sup> Catherine Rouayrenc, *Les gros mots*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 1998, p. 76 (l'auteure souligne).

entreprise, notamment les pressions managériales pour soumettre les employés à une production effrénée, méphitisaient l'air, au risque de corrompre toute personne qui le respire. Les textes représentent l'environnement de travail comme une menace redoutable et omniprésente, contre laquelle les salariés doivent se prémunir. Puisque ceux-ci n'ont aucun contrôle sur les origines des dangers qui les guettent et qui viennent de l'organisation managériale, ils sont prisonniers d'un milieu malsain. Leur instinct de survie les pousse donc à chercher des occasions de fuite hors de l'entreprise. Nous verrons toutefois que les troubles professionnels ne s'arrêtent pas aux murs des entreprises : les textes présentent également la ville comme un environnement saturé, toxique et corrompu. Il s'agira dans la section suivante de comprendre ce que les dynamiques citadines disent de la condition salariée et de mettre en évidence les manières dont les romans s'approprient l'imaginaire urbain.

### 3.3 La grande ville, symbole de la civilisation corruptrice

La vie urbaine, théâtre courant des drames humains, constitue le décor des romans de notre corpus. L'intrigue de chaque texte prend place dans une grande ville qui forme, au sens large du terme, un environnement de travail. Les romans étendent le lieu de travail au lieu de résidence en considérant la ville comme décor des vies professionnelles mises en scène<sup>161</sup>. C'est alors la ville tout entière qui renferme les causes du malheur des salariés. Nous verrons que la représentation de la ville, dans les

---

<sup>161</sup> D'après la chercheuse en sciences économiques Émilie Arnoult, « les ménages mobiles [français] se localisent dans les zones où l'économie est prospère, de même que les entreprises créent des postes de travail à proximité de la main-d'œuvre dont elles ont besoin. Il apparaît donc que, à l'échelle des zones d'emploi, la population "suit" l'emploi et l'emploi "suit" la population ». Ainsi, le lieu de travail et le lieu de résidence sont étroitement liés dans la géographie française. De plus, poursuit Émilie Arnoult, les emplois qualifiés sont « créés dans les zones densément peuplées, où le niveau d'activité initial est élevé et les caractéristiques du marché du travail favorables ». On comprend que les travailleurs qualifiés résident nécessairement dans des grandes villes. Les récits à l'étude reproduisent cette caractéristique géographique. Voir Émilie Arnoult, « Mobilité géographique et emploi : une analyse spatiale », Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi et du travail, 2018, p. 4.

romans à l'étude, s'inscrit dans la lignée d'une tradition littéraire qui dépeint le milieu urbain comme une prison polluée et saturée de vices.

Dans *Nous étions des êtres vivants* et dans *Les heures souterraines*, Paris est nommée et décrite; dans *Résolution*, on sait seulement que l'entreprise est située dans une « grande ville » (R, 30). Les personnages ne considèrent pas la ville où ils habitent et où ils travaillent comme la leur, ce que traduit une absence remarquable de pronoms possessifs (il n'est jamais question de « ma ville » ou de « notre ville »). Ce premier constat ne suffit pas à rendre compte du rapport paradoxal que les salariés entretiennent avec l'urbanité : la ville est à la fois un centre d'activités où naissent les occasions professionnelles et une figure des dérives de la civilisation. Comme l'entreprise, elle prend la forme, dans les romans de notre corpus, d'une entité cruelle, frénétique et corrompue.

L'attrait pour la grande ville se lit quand l'un des salariés de *Nous étions des êtres vivants* exprime le désir de voir l'entreprise déménager dans la capitale économique et financière des États-Unis : « À New-York, tu marches forcément sur les traces de quelqu'un et, quand tu jettes ton chewing-gum à la poubelle, tu imagines que cette poubelle a été le réceptacle du chewing-gum de Marlon Brando » (NEV, 38). La ville porte en elle l'histoire de ses habitants et les relie entre eux, donnant l'espoir à ce salarié d'être aussi mémorable que les célébrités du cinéma. Il est ironique que le lien fantasmé entre les individus repose sur le fait de jeter des déchets, alors que la symbolique de l'ordure sert, dans *Les heures souterraines*, à souligner l'exclusion de Mathilde de son équipe de travail.

Tout comme l'employé de *Nous étions des êtres vivants* qui rêve de vivre à New-York, Thibault, le médecin des *Heures souterraines*, est attiré par la vie urbaine. Ce personnage, qui a grandi dans un village de campagne, désirait travailler à Paris : « Il voulait la ville, son mouvement, l'air saturé des fins de journée. Il voulait l'agitation et le bruit » (HS, 84). Thibault entretient un rapport ambigu avec la ville, qui est un lieu

d'échanges offrant de nombreuses possibilités professionnelles, mais qui impose un rythme de vie épuisant. *Les heures souterraines* donne une description ambivalente de Paris. Alors que le narrateur décrit la connaissance précise qu'a Thibault de « la moindre rue, [de] la plus petite impasse » (HS, 108), l'évocation des « artères » de la ville joue du double sens du mot; la narration attribue des éléments corporels à l'organisation urbaine :

[Thibault] a plongé ses mains dans le ventre de la cité, au plus profond. Il connaît les battements de son cœur, ses douleurs anciennes que l'humidité réveille, ses états d'âme et ses pathologies. Il connaît la couleur de ses hématomes et le vertige de sa vitesse, ses sécrétions putrides et ses fausses pudeurs, ses soirs de liesse et ses lendemains de fête (HS, 108).

On assiste à une personnification de la ville qui superpose à l'objet urbain les troubles de la foule. La ville personnifiée, dotée d'organes, apparaissait déjà chez Victor Hugo, qui désignait les égouts comme l'« estomac de la civilisation<sup>162</sup> ». Par ce procédé d'anthropomorphisation, le texte de Delphine de Vigan montre l'ampleur de la souffrance des habitants réunis en un corps malade et donne à lire une misère sociale que le médecin des *Heures souterraines* voit de près. Thibault déchanté devant les inconvénients de l'urbanisation : « Il ignorait que la ville pouvait exhaler une telle puanteur » (HS, 173). Le texte met également en scène une réaction immunitaire de la ville contre Thibault :

après dix ans passés au volant de sa Clio blanche, dix ans d'embouteillages, de feux rouges, de souterrains, de sens uniques, de stationnements en double file, il lui semble parfois que la ville lui échappe, qu'elle lui est hostile. [...] la ville attend son heure pour le vomir ou le recracher, comme un corps étranger (HS, 108-109).

La personnification de la ville se lit dans la description d'un immense organisme qui dévore ses propres habitants et qui recrache ceux qu'elle n'incorpore pas. Les « feux rouges », les « souterrains » et les « sens uniques » expriment l'impasse vécue par le personnage qui n'arrive pas à s'intégrer à la ville comme il le souhaiterait. Fatigué par

---

<sup>162</sup> Victor Hugo, *Les misérables*, tome V, « Jean Valjean », Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », 1951, p. 1286.

son travail, le médecin « s'accord[e] une pause de vingt minutes » (HS, 149) dans un café très fréquenté; il souffre alors du bruit du monde qui « trinque », « s'esclaffe », « se lamente » : « [l]a ville l'étouffe, l'opresse » (HS, 151). La nuisance sonore s'ajoute à la liste des nuisances urbaines telles que les déchets et la pollution de l'air déjà évoqués. La ville, si attrayante pour ce personnage ambitieux, se révèle un lieu obstrué et cruel :

Sa vie est dans cet incessant va-et-vient, ces journées harassées, ces escaliers, ces ascenseurs, ces portes qu'on referme derrière lui. Sa vie est au cœur de la ville. Et la ville, de son fracas, couvre les plaintes et les murmures, dissimule son indigence, exhibe ses poubelles et ses opulences, sans cesse augmente sa vitesse (HS, 85).

Le texte met en évidence la violence qu'il y a à devoir se déplacer de haut en bas et de bas en haut pour ce médecin qui intervient à domicile et qui doit chaque jour traverser la ville pour se rendre au chevet de ses patients. Les « portes qu'on referme derrière lui » l'empêchent de revenir en arrière, ce qui marque une rupture entre lui et les gens qu'il vient de quitter, désignés par le pronom impersonnel « on ». La ville est présentée comme un spectacle frénétique et bruyant, qui ne permet pas de prendre la mesure de la misère humaine. De manière contradictoire, la ville « exhibe ses poubelles » : un parallèle se dessine entre les poubelles ménagères et les habitants vomis par la ville, dégradés et relayés au rang de déchets. Le passage évoque la lutte des individus pour leur intégration. Il rappelle que « [la ville] génère avec constance des marges et des exclus, les refoule à sa périphérie ou les enferme dans ses murs<sup>163</sup> ». Cette lutte aboutit à une grande solitude individuelle et, au bout du compte, à la misère sociale. Comme l'écrit Jean-François Chassay, « [l]a ville distille le mal et celui qui se laisse prendre à son jeu risque de payer très cher sa dépendance. Aliénation et réification y sont trop souvent les deux faces d'une même déchéance<sup>164</sup>. »

<sup>163</sup> Pierre Popovic, « De la ville à sa littérature », *Études françaises*, vol. 24, n° 3, 1988, p. 111.

<sup>164</sup> Jean-François Chassay, *Dérives de la fin. Sciences, corps et villes*, Montréal, Le Quartanier, coll. « Erres essais », 2008, p. 40.

Mathilde emprunte chaque jour le réseau ferré de transport en commun pour se rendre au travail. Comme l'indique le titre du roman, de nombreuses heures souterraines composent ses journées. Elle « connaît par cœur les couloirs, les escaliers, les raccourcis, ce monde souterrain tissé comme une toile dans les profondeurs de la ville » (HS, 69). Lorsqu'elle vivait un épanouissement professionnel, avant d'être mise au placard, elle savait « s'enfoncer dans les entrailles de la cité » (HS, 70), ce grand corps dans lequel elle s'intégrait aisément. La cadre maîtrisait alors son environnement : « Mathilde faisait partie des plus rapides » (HS, 70), elle était adaptée à la vitesse de la ville-corps et s'y incorporait, s'y assimilait. Les entrailles de la ville sont pourtant un espace saturé, dans lequel Mathilde affronte « neuf stations à tenir, neuf stations asphyxiées [...], neuf stations à chercher l'air au milieu de gens qui n'utilisent en moyenne qu'un savon et demi par an » (HS, 62). La saturation de ces espaces pose là encore des problèmes de santé et d'hygiène en raison de leur caractère confiné. Le métro parisien est représenté comme un processus de digestion, qui étouffe et fragmente les humains qui s'y déplacent. L'idée d'engloutissement rappelle « la grande ville dévoreuse d'hommes qu'est Vienne » décrite par Thomas Bernhard<sup>165</sup>. À ce sujet, Tanguy Wuillème relève que la ville, dans le roman *L'origine* de Bernhard, « prend les allures d'un gros organisme qui phagocyte tout ce qui vient à son contact<sup>166</sup> ». Dans la même veine, Aurore Labadie compare l'entreprise à « une entité aussi vaste que phagocytaire<sup>167</sup> » et conclut, au sujet des écrivains de romans d'entreprise, qu'ils tentent de mettre au jour

la gloutonnerie du modèle de l'entreprise [...]. Tendue entre développement (l'homme-entreprise, la novlangue d'entreprise, le couple gestionnaire, le néomanagement) et production de « déchets » (la précarisation, les contrastes financiers, les licenciements, le mal-être au travail, l'homme comme moyen), cet organisme, au sens le plus biologique du terme, repose sur une image fondatrice héritée de Zola. Sa « bête goulue » travaillait déjà,

<sup>165</sup> Thomas Bernhard, *Des arbres à abattre*, trad. Bernard Kreiss, Gallimard, coll. « Folio », 1987, p. 47.

<sup>166</sup> Tanguy Wuillème, « Haine de la ville, haine de soi. L'écriture irritée de Thomas Bernhard », dans Bertrand Gervais et Christina Horvath (dir.), *Écrire la ville*, Montréal, Université du Québec à Montréal, coll. « Figura », n° 14, 2005, p. 33.

<sup>167</sup> Aurore Labadie, *Le roman d'entreprise français au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle*, op. cit., p. 231.

il y a deux siècles, à révéler la tension à l'œuvre dans la société, à travers la métaphore de la mine digérant chaque jour sa ration de chair humaine<sup>168</sup>.

À l'image de l'entreprise qui, chez Kuperman, « vid[e] l'être vivant » (NEV, 31; l'auteure souligne), la ville est un personnage à part entière qui impose son rythme et qui domine les salariés. Elle incarne un système de production et de consommation effrénées qui nuit aux individus. Depuis que Mathilde est exclue au travail, elle « sent bien qu'elle n'est plus capable de suivre le rythme » (HS, 70). Désespérée par la « torpeur » (HS, 143) dans laquelle la plonge sa mise au placard, « elle se demande s'il ne serait pas plus doux de rester là [dans le métro] toute la journée, dans les entrailles du monde, laisser couler les heures inutiles » (HS, 72). À défaut de pouvoir s'incorporer à son groupe de travail, Mathilde fantasme une régression, qui transforme la ville dévoratrice en une sorte de ventre maternel bienveillant<sup>169</sup>. La salariée se désole de ne faire que « [p]asser, plutôt qu'habiter<sup>170</sup> » : il s'agit d'un état relevé par Pierre Popovic et qui décrit le mouvement perpétuel caractéristique de l'expérience urbaine contemporaine. On devine que la salariée cherche le repos dans un abri protecteur, dans une halte paisible. Son existence semble être marquée par l'absence de lieu accueillant, alors même qu'« habiter est le trait fondamental de la condition humaine<sup>171</sup> ». La forte mobilité des travailleurs urbains a aussi été observée par Régine Robin, qui désigne « les transports publics » de Paris comme des « cordons ombilicaux entre le centre et les immenses quartiers d'exclusion, les ghettos de pauvreté<sup>172</sup> ». Là encore, le centre dynamique des grandes villes rejette ses occupants. Ceux-ci se nourrissent pourtant du travail trouvé en son sein, mais ils ne peuvent pas y habiter et sont condamnés à ne

---

<sup>168</sup> Aurore Labadie, *Le roman d'entreprise français au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle*, *op. cit.*, p. 231.

<sup>169</sup> Le désir de repli dans le confort utérin rappelle le passe-temps secret d'une employée de *Nous étions des êtres vivants* : Agathe Rougier joue aux poupées dans l'intimité de son domicile. Elle organise des « concours » (NEV, 21) de beauté. Le jeu d'enfant reproduit la concurrence entre les employés attisée par le repreneur de l'entreprise. Cette autre forme de régression est suscitée par la violence des relations de travail et par le désir de contrebalancer le pouvoir décisionnel des chefs.

<sup>170</sup> Pierre Popovic, « De la ville à sa littérature », *op. cit.*, p. 110.

<sup>171</sup> Martin Heidegger, *Essais et conférences*, trad. André Préau, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1980 [1958], p. 226.

<sup>172</sup> Régine Robin, « L'après-ville ou ces mégalofoles qu'on dit sans charme... », *Communications*, vol. 2, n° 85, 2009, p. 193.

faire que passer. Par une ironie du sort, l'adaptation (voire l'incorporation) à la ville est une condition *sine qua non* pour les travailleurs qui veulent réussir leur intégration à l'organisation socioéconomique parisienne.

La ville chez Delphine de Vigan ne se laisse pas facilement habiter. Les individus peinent à se faire une place dans un corps social qui rejette ses propres cellules. Cette exclusion rappelle l'impression qu'a Mathilde d'être « une tumeur » « que l'entreprise a isolée par mesure sanitaire » (HS, 113). On comprend que les causes de la maladie sociale sont endogènes. Le registre médical employé par *Les heures souterraines* problématise le thème de l'exclusion<sup>173</sup>. La ville n'est pas seulement un espace topographique, c'est un espace métaphorique qui donne à penser l'organisation sociale et qui mesure l'expérience humaine.

La grande ville se présente comme le terrain de rapports de forces entre ses habitants. Pour Mathilde, les trajets quotidiens dans le métro vers son travail sont « une lutte absurde et misérable » (HS, 62). C'est depuis l'intérieur de la ville que les personnages font l'expérience de la domination, à la fois de la ville sur ses habitants et de l'entreprise sur ses salariés. L'espace urbain soulève des questions éthiques au sujet du marché du travail : comme l'explique Émile Durkheim, le problème principal de la société industrielle n'est pas qu'elle engendre plus de pauvreté, mais qu'elle produit de

---

<sup>173</sup> Comme le notent Luc Boltanski et Ève Chiapello, « le terme d'exclusion est désormais utilisé pour rassembler sous un même vocable, non plus seulement les porteurs de handicaps, mais toutes les victimes de la nouvelle misère sociale ». Boltanski et Chiapello précisent qu'est « exclu celui qui a vu les liens qui le rattachaient aux autres se rompre et qui a été ainsi rejeté du réseau, là où les êtres perdent toute visibilité, toute nécessité et toute existence. [...] [L]'exclusion, comme son contraire, l'insertion, font indirectement référence aux formes du lien social dans un monde conçu sur le mode du réseau. L'individu désaffilié est celui dont les connexions se sont rompues les unes après les autres, qui n'est plus inséré dans aucun réseau, qui n'est plus rattaché à aucune des chaînes dont l'enchevêtrement constitue le tissu social et qui est par là "inutile au monde" ». La mise au placard de Mathilde met en évidence le lien de conséquence entre l'exclusion du tissu social, symbolisé par la ville, et l'anéantissement du sujet. Voir Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, op. cit., p. 469 et 470-471.

la précarité en raison d'une mise en concurrence accrue des individus<sup>174</sup>. Les salariés touchés par la précarité ne sont pas nécessairement pauvres (on se souvient que les personnages principaux des romans de notre corpus sont des cadres qui sont bien payés), mais ils peuvent subitement perdre leur emploi. La question sociale se pose aujourd'hui encore en termes de sécurité pour le salariat. Dans *Les heures souterraines* et *Nous étions des êtres vivants*, le champ lexical de la dévoration exprime l'insécurité dans laquelle se trouvent les travailleurs. La construction d'une ville-corps dans le roman de Delphine de Vigan traduit la précarité sociale et souligne les mécanismes d'exclusion qui caractérisent les rapports sociaux contemporains.

En prenant pour décor des lieux souterrains qui figurent l'envers des entreprises et des villes, les romans à l'étude réinvestissent et revalorisent les résidus de la société. Les sous-sols prennent la forme d'un lieu de résistance à l'environnement nocif de l'entreprise et de la ville dont il est difficile de s'extraire. Dans *Résolution*, le narrateur décrit la maison de V., l'ami et ancien collègue du protagoniste qui a pu fuir la ville après son départ à la retraite :

La petite maison qu'il habite, en contrebas d'un village frappé de désaffectation, a fini par ressembler à la réserve souterraine d'une bibliothèque : ayant pris en horreur la « grande ville », V. commande sans cesse de nouveaux livres, et s'est abonné à toutes sortes de quotidiens et de revues (R, 30).

Son logement est un lieu reculé, à l'écart de la société que V. a rejetée. Le village se présente par une absence d'activité humaine en raison de son caractère « désaffect[é] ». Parce qu'il ressemble à la « réserve souterraine d'une bibliothèque », ce lieu rappelle

---

<sup>174</sup> « Sans doute, la concurrence devient tous les jours plus vive parce que la facilité plus grande des communications met aux prises un nombre de concurrents qui va toujours croissant. Mais, d'un autre côté, une division du travail plus perfectionnée et la coopération plus complexe qui l'accompagne, en multipliant et en variant à l'infini les emplois où l'homme peut se rendre utile aux hommes, multiplient les moyens d'existence et les mettent à la portée d'une plus grande variété de sujets. [...] Le malaise dont nous souffrons ne vient donc pas de ce que les causes objectives de souffrances ont augmenté en nombre ou en intensité; il atteste, non pas une plus grande misère économique, mais une alarmante misère morale. » Voir Émile Durkheim, *Le suicide. Étude de sociologie*, livre III, « Du suicide comme phénomène social en général », Paris, Presses universitaires de France, 2<sup>e</sup> édition, coll. « Bibliothèque de philosophie contemporaine », 1984 [1897], p. 87.

un vestige d'une civilisation déchu. V. aurait réussi à s'extraire de la ville et à se cacher dans un lieu représentant le savoir, un savoir difficile d'accès mais laissé en héritage pour qui prendra soin des archives. L'image positive d'un souterrain apparaît aussi dans *Nous étions des êtres vivants* lorsque la narration décrit l'entrée des employés dans les nouveaux locaux :

Lorsqu[e] [Christophe] trouve son box, nous sommes rassurés. Le 18 correspond bien à un espace en ces lieux, preuve que Christophe n'est pas viré. Et nous tous, armés de notre petit carton, regagnons notre terrier en soupirant de soulagement (NEV, 175).

L'incertitude quant au maintien de la place des employés dans l'entreprise est palpable. Ceux-ci sont démunis lors du déménagement, ils n'ont qu'un « petit carton » comme défense. L'image du terrier qui s'enfonce sous la terre est alors synonyme de protection pour ces employés effrayés : ils sont comme des proies qui doivent échapper à des prédateurs. À la fin du roman de Delphine de Vigan, la narration désigne le bureau de Mathilde comme « son antre » (HS, 211), c'est-à-dire comme un souterrain qui peut servir de cachette. Bien que ce terme fasse habituellement référence à un lieu « enfoncé profondément dans la terre<sup>175</sup> » et potentiellement sordide, sa seule occurrence dans le récit survient à un moment qui pourra s'avérer positif pour l'employée : Mathilde « attrap[e] une feuille blanche » (HS, 211) et rédige sa lettre de démission, une décision qu'elle avait longtemps réprimée par soumission. L'antre, comme lieu souterrain, et la démission, en tant qu'acte de fuite, pourraient signifier un geste de capitulation. Or le souterrain peut aussi être envisagé comme un lieu où se dévoile l'authentique nature des êtres, ainsi que le suggère Victor Hugo dans *Les misérables*, au livre deuxième intitulé « *L'intestin de Léviathan* » : « L'égout, c'est la conscience de la ville. Tout y converge et s'y confronte. Dans ce lieu livide, il y a les ténèbres, mais il n'y a plus de secrets. Chaque chose a sa forme vraie, ou du moins sa forme définitive<sup>176</sup>. » Dans *Les heures souterraines*, la prise de décision du personnage qui surmonte sa peur, ajoutée

<sup>175</sup> Centre national de ressources textuelles et lexicales, art. « Antre », en ligne, <<https://cnrtl.fr/definition/antre>>, consulté le 15 mai 2021.

<sup>176</sup> Victor Hugo, *Les misérables*, *op. cit.*, p. 1286.

à la blancheur de la page, produit l'effet d'une vérité éclatante, ce qui rappelle l'association établie par Victor Hugo entre l'authenticité et les espaces sous terre. Le bureau de l'employée est présenté comme un souterrain au moment où Mathilde, après avoir souvent imaginé « tomber malade, gravement », être frappée de « symptômes, de syndromes, de défaillances » qui lui donneraient « le droit de dire je ne peux plus » (HS, 41), suit finalement son désir de fuite sans invoquer d'excuses. Mathilde, qui avait été exclue de l'équipe de travail de façon indigne, comme si elle n'était qu'un déchet obscène, cesse de subir le courroux imprévisible de son patron et se soustrait délibérément à son emprise.

En traitant les employés licenciés comme des déchets, l'entreprise a sur la nature humaine un effet corrompteur. Ariane Stein, qui songe à démissionner afin de ne pas se laisser corrompre par le repreneur, voudrait pouvoir expliquer à ses enfants qu'elle « ne pourra pas supporter de se soumettre à des contraintes qui vont à l'encontre de son être » (NEV, 83). De la même manière, Mathilde des *Heures souterraines* ressent « une faille dans l'ordre des jours, une faille dont elle ne sortira pas indemne » (HS, 185). Alors que le système économique rejette ce qui n'a plus de valeur marchande, éviter le chômage devient une lutte pour la conservation de soi. L'objectif pour les personnages, en entreprise comme en ville, est de demeurer inaltérable, malgré la toxicité de ces environnements. Devant les dangers de la ville, les romans à l'étude décrivent une quête pour « rétablir un soi incorruptible<sup>177</sup> ». L'idée selon laquelle l'organisation urbaine corrompt la nature humaine entraîne, en contrepartie, une valorisation de la campagne, dans laquelle les employés trouvent un soulagement à la souffrance ressentie dans leur travail. Dans les lignes qui suivent, nous verrons que les refuges hors de la ville évoquent le topos du *locus amœnus* et réactivent des lieux communs hérités du romantisme. En effet, les textes opposent nature et culture en valorisant la

---

<sup>177</sup> Tanguy Wuillème, « Haine de la ville, haine de soi », *op. cit.*, p. 33.

première comme un remède et en présentant la seconde comme la cause des maux humains.

#### 3.4 La campagne opposée à la ville

La campagne française contemporaine évoque des images diverses, allant du tourisme pittoresque à l'idée péjorative d'une « diagonale du vide<sup>178</sup> ». Cette ambivalence dans le discours social est moins marquée dans les romans de notre corpus : focalisés sur des événements qui secouent la vie de bureau, ils présentent la campagne comme un refuge pour les personnages. Celle-ci est opposée à la ville et au travail pénible. Nous verrons que la ruralité se présente comme un lieu thérapeutique, c'est-à-dire comme un lieu qui, encore intouché par la corruption de la civilisation, concentre des promesses d'harmonie et de pureté. La campagne condense les désirs de repos, de calme, de vacances loin du tumulte du travail. L'opposition entre la campagne et la ville, qui reproduit les oppositions entre le propre et le sale et entre le pur et l'impur, tient d'un lieu commun et traverse les romans de notre corpus.

Exclue « depuis des mois » (HS, 100) de son équipe de travail, Mathilde a échappé à son malheur professionnel en allant passer une fin de semaine à la campagne. Lors de ce séjour, « elle avait ri, participé à la préparation des repas. Elle s'était promenée avec les autres le long de la rivière, elle avait respiré à pleins poumons l'odeur de la terre » (HS, 100-101). Ce contact avec la nature a un effet régénérateur sur Mathilde, qui se voit rendue à la vie. Alimentée, enfin capable de rire avec d'autres personnes et de respirer, Mathilde remplit ses poumons de l'odeur bienfaisante de la terre comme on regagne de l'énergie et des ressources. Le mouvement placide de la rivière ajoute aux bienfaits de la campagne. Pour contrer l'inertie qu'engendre un travail étouffant,

---

<sup>178</sup> L'image désigne une partie du territoire français, du nord-est au sud-ouest, qui présente une faible démographie et des activités industrielles moins florissantes que dans le reste du pays. Cette expression apparaît dans les travaux de Samuel Depraz, *La France des marges. Géographie des espaces « autres »*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 2017, 288 p.

le personnage principal de *Résolution* ressent lui aussi le besoin de se promener loin de la ville. Chaque dimanche, il rend visite à V., qui reproche au travail son caractère aliénant et qui s'est installé à la campagne pour sa retraite, car il a « pris en horreur la grande ville » (R, 30). À la fin du roman, alors que le protagoniste est en congé maladie pour surmenage, il prend un bus pour rejoindre la maison de son ami, puis descend avant sa destination :

[...] l'envie de marcher au hasard l'emporte après tous ces jours d'immobilité nerveuse. Il emprunte à grandes enjambées le premier sentier perpendiculaire à la route et, sur une courte distance, se laisse fouetter par des branches à hauteur de visage. Le ciel, au-dessus de lui, fait une bande plombée entre les arbres (R, 123-124).

Les chemins peuvent prendre des sinuosités étranges, autour d'arbres ou d'autres éléments naturels que l'on n'a pas voulu déranger. Dans leurs déviations et leurs courbes apparaît l'idée d'imprévu, tandis que les formes des paysages sont à l'image des désirs de liberté des employés.

La campagne agit souvent comme une échappée dans les romans de notre corpus. Son ouverture et son calme s'opposent au lieu de travail tumultueux :

[L]es dimanches, [...] [V. et le protagoniste] vont marcher deux ou trois heures d'affilée dans les collines avoisinantes, puis le long des falaises qui forment, à proximité du village, un cirque majestueux. V. connaît le moindre chemin des alentours ; il parle presque sans cesse en marchant, ne daigne pas reprendre son souffle et, devant les bifurcations les plus douteuses, ne fait jamais mine de s'orienter. [...] Ces longues promenades, suivies le plus souvent d'un copieux repas dans une auberge locale, leur sont devenues indispensables (R, 31).

Les promenades et l'errance sont synonymes de liberté, elles sont sans entrave ni fin déterminée d'avance. Les personnages savourent des moments de loisir « agréables » (R, 31), voire essentiels. Le narrateur ne précise pas pour quelle raison ces promenades sont « devenues indispensables », mais on comprend par leur caractère propice aux discussions qu'il s'agit de compenser le temps passé dans l'entreprise qui, nous l'avons vu, bride la parole et les mouvements des employés. La fantaisie du parcours et la

liberté des paroles échangées en chemin s'élèvent contre la rigidité mécanique des discours d'entreprise.

La description du paysage, synonyme de beauté pour les sens, amplifie le décalage entre, d'une part, la campagne lors des jours de repos et, d'autre part, la ville et le travail. Le roman oppose la campagne à l'entreprise grâce aux descriptions des rituels dominicaux. Si V. n'a pas besoin de « reprendre son souffle », c'est que, contrairement à l'entreprise, dont l'atmosphère est asphyxiante, la campagne offre un air pur. La présence de végétaux contraste avec l'entreprise au mobilier métallique ou plastique et à l'air saturé. La conception de la nature intouchée qui se dessine dans les textes de notre corpus résulte des tentatives de fuite des personnages devant les logiques de contrôle des entreprises. Les séjours à la campagne prennent la forme d'une thérapie pour les employés étouffés par les méthodes de management.

En géographie, la campagne désigne un « paysage rural caractérisé par ses champs allongés, l'absence de clôtures et de haies et son habitat groupé<sup>179</sup> ». Cette définition évoque la liberté des espaces non délimités, contrairement aux villes à la cartographie quadrillée, qui rappellent les « box » (NEV, 187) des employés. Le personnage principal de *Résolution* éprouvait dans son enfance une véritable fascination pour un lieu rural qu'il a nommé les « Trois Clairières ». Celles-ci étaient « reliées par un mince sentier qu'entouraient des buis. Tout était là – le suspens mystérieux des choses, leur déferlement contenu dans un couloir d'arbres et de taillis. Il ne lui fallait rien d'autre » (R, 124). Le « suspens mystérieux des choses », leur « déferlement contenu » et le sentiment de plénitude évoqués par le personnage sont autant de traits contribuant à une valorisation lyrique de la nature intacte, où se déploie la végétation. Cette ode n'est pas sans rappeler celle que Gaston Roupnel adressait, en des termes romantiques, à la campagne des plateaux dans *L'histoire de la campagne française*. Il brossait le tableau d'« amples étendues, où le ciel seul ferme l'horizon et arrête les contemplations », et

---

<sup>179</sup> Centre national de ressources textuelles et lexicales, art. « Campagne », en ligne, <<https://cnrtl.fr/definition/campagne/substantif>>, consulté le 9 octobre 2021.

dans lesquelles se trouvait « l'harmonie d'une humanité, qui se mettait à l'image et dans le cadre de l'étendue, de la simplicité du territoire, et de sa claire unité<sup>180</sup> ». La campagne idéalisée est synonyme d'une pureté et d'une grâce qui ont trait à la rêverie. En cela, le texte de Pierre Mari participe d'une description romantique qui « délaisse l'action au profit des passions et de la rêverie, suspendant la progression narrative et argumentative<sup>181</sup> ». Le vaste horizon de la campagne est glorifié; il s'oppose aux impasses des villes et à leurs horizons bouchés.

La campagne verdoyante et calme contraste aussi avec l'entreprise par la critique qu'elle recèle de l'aspect soigné mais superficiel des bâtiments de bureaux : la « tour scintillante » (HS, 86) et « la pyramide de verre, si lisse en apparence » (HS, 191), où travaillent les employés des *Heures souterraines* sont un leurre, puisque Mathilde se trouve mise au placard et jetée dans l'obscurité. La « simplicité et [...] la rigueur colossales » qui caractérisent « l'extérieur » (R, 29) des lieux de travail dans *Résolution* cachent un labyrinthe périlleux. C'est une conséquence de l'urbanisation trompeuse si la campagne paraît, par contraste, comme un exemple de sérénité et d'authenticité. Cependant, puisque les employés ne demeurent jamais à la campagne et n'y passent que de courts séjours, les brefs moments de repli dans la nature sont des pis-aller et la nocivité de l'environnement de travail continue d'agir sur eux.

Durant ses promenades dominicales, « devant les bifurcations les plus douteuses, [V.] ne fait jamais mine de s'orienter » (R, 31). Pour ce personnage, l'errance est synonyme d'une liberté caractérisée par l'absence d'entrave ou de trajectoire déterminée d'avance. Sa liberté de mouvement à la campagne s'oppose aux espaces contraignants de l'entreprise et de la ville quadrillées. L'idée selon laquelle la ville se serait érigée au prix d'une domestication de la nature enserrée par l'humain ne manque pas de rappeler un événement important de l'histoire, à savoir le mouvement des

---

<sup>180</sup> Gaston Roupnel, *Histoire de la campagne française*, Paris, Grasset, 1932, p. 127.

<sup>181</sup> Michel Collot, « Paysage romantique et description poétique », dans Jacques Neefs (dir.), *Le bonheur de la littérature. Variations critiques pour Béatrice Didier*, Paris, Presses universitaires de France, 2005, p. 249.

*enclosures* en Angleterre. Ce mouvement est celui d'une transformation territoriale marquée par la mise en place de clôtures terrestres autour des champs. Sa raison d'être s'inscrivait dans le passage d'une administration coopérative et commune des terres agricoles à une appropriation privée des champs. Ellen Meiksins Wood y voit l'origine du capitalisme. Elle décrit les idéologies à l'œuvre dans la multiplication, fondée sur une « éthique de l'amélioration », des propriétés agricoles privatisées :

Aux alentours du XVII<sup>e</sup> siècle, le mot *improver* (celui qui améliore), déjà bien implanté en anglais, désignait une personne qui rendait la terre plus rentable et productive, soit en délimitant les champs (*enclosure*), soit en cherchant à mettre la main sur des terres laissées à l'abandon. L'amélioration de l'agriculture était alors une pratique bien établie et, au XVIII<sup>e</sup> siècle, âge d'or du capitalisme agraire, le mot *improvement* prit le sens plus général qu'on lui connaît aujourd'hui. (Soit dit en passant, le fait que le mot ayant le sens de « faire mieux » soit soudé étymologiquement à celui signifiant « réaliser un profit monétaire » en dit long sur la société à laquelle nous avons affaire<sup>182</sup>.)

L'appropriation des terres, qui se traduisait concrètement par l'installation de clôtures, était mue par des objectifs de rentabilité du travail des champs, dans une logique d'exploitation agraire capitaliste. Les textes de notre corpus se saisissent du thème de la délimitation physique pour mettre en lumière les mécanismes et les conséquences du capitalisme à l'ère postindustrielle. Par la valorisation des espaces ouverts de la campagne et par celle de la libre circulation des personnages dans ces espaces, une critique de la privatisation pour des raisons de rentabilité et de plus-value se donne à lire. Le chœur de *Nous étions des êtres vivants* exprime son amertume lorsque l'emprise du repreneur se resserre sur les salariés, témoignant par le fait même de la propension de l'entreprise à s'approprier ce qu'elle peut exploiter : « Profitez de ce week-end parce que c'est le dernier où vous pouvez vous convaincre que c'est une chance pour nous d'être rachetés » (NEV, 101). La clôture se referme sur les êtres vivants qui n'auront plus l'occasion de se ressourcer durant leurs temps de loisir.

---

<sup>182</sup> Ellen Meiksins Wood, *L'origine du capitalisme*, op. cit., p. 130.

Le milieu de travail, caractérisé par des images de prison, par un air confiné et vicié et par son insertion dans une ville grouillante et saturée, concourt à présenter la société comme étant corruptrice de son environnement. Dans les entreprises dépeintes par Nathalie Kuperman, Delphine de Vigan et Pierre Mari, cette corruption se manifeste dans les deux sens du terme : elle renvoie à la fois à l'enfermement d'êtres humains dont la vitalité est entamée et à la domination de chefs vicieux sur les employés. Les textes représentent la souffrance des employés en évoquant des corps menacés ou malades, symptomatiques de l'enfermement dans les espaces et dans les codes de conduite stricts de l'entreprise. Par des références à la toxicité, aux infections contagieuses et aux matières impures, les textes mettent en lumière les effets délétères des techniques de management sur les employés. Le rapport aux déchets illustre ce qui peut être considéré comme les bonnes et les mauvaises productions de la société. La question de la production, elle-même intimement liée au travail, attise l'exclusion sociale. Parce que certains êtres humains sont rabaissés au niveau de détritrus, la condition des salariés menacés de chômage se révèle sinistre.

Dans le contexte d'urgence écologique du XXI<sup>e</sup> siècle et à l'ère de l'anthropocène, il n'est pas étonnant que les textes soient porteurs de critiques politiques s'appuyant sur l'idée d'une corruption de la nature. Ils participent d'un paradigme antiurbain décrit par la géographe Nicole Mathieu : au tournant des années 2000, avec l'apogée des sciences de l'environnement, « un rural rêvé<sup>183</sup> » revient dans les représentations populaires. En contrepoint, la ville, qui fait l'objet de nombreuses tensions (économiques, sociales et écologiques), est associée à une consommation effrénée et à une croissance non durable. Toujours selon l'auteure, l'idéologie du développement durable est accompagnée d'un renouveau matérialiste, dans lequel la campagne est considérée comme « un lieu de nouvelles ressources<sup>184</sup> » alimentaires et naturelles

---

<sup>183</sup> Nicole Mathieu, « La notion de rural et les rapports ville-campagne en France : les années quatre-vingt-dix », *Économie rurale*, n° 247, 1998, p. 18.

<sup>184</sup> *Ibid.*, p. 18.

intéressant les populations urbaines. Participant d'un même mouvement de contestation de la ville comme centre et comme norme des échanges sociaux, la journaliste et théoricienne en urbanisme Jane Jacobs reproche à la ville contemporaine son caractère « ordonné<sup>185</sup> » induit par « l'urbanisme orthodoxe<sup>186</sup> ». Aux quartiers d'affaires qui concentrent les travailleurs et aux centres commerciaux qui regroupent les boutiques, tous propres aux modèles urbains dirigés par l'efficacité, l'auteure préfère les « zones urbaines vivantes et diversifiées [...] pleines de vitalité et de surprises<sup>187</sup> », c'est-à-dire caractérisées par un décloisonnement. Elle avance que, « dans nos villes, nous avons besoin de toutes les formes de diversité possibles, étroitement entremêlées de façon à se compléter les unes les autres<sup>188</sup> », c'est-à-dire d'une diversité de populations, de bâtiments, de modes de transports et de mobiliers. Toujours selon Jacobs, nous avons besoin de diversité pour que les habitants des villes « puissent entretenir et faire progresser la société et la civilisation qui sont les leurs<sup>189</sup> ». Le reproche de rigidité et d'uniformité rappelle celui que les salariés des romans de notre corpus formulent au sujet du fonctionnement mécanique et de l'espace quadrillé de l'entreprise. Les romans à l'étude réemploient le lieu commun selon lequel le capitalisme est un système qui épuise les humains et la terre. L'opposition entre la nature (dépeinte comme généreuse et rassasiante) et la culture (incarnée par le travail tertiaire épuisant du XXI<sup>e</sup> siècle) trace une ligne de séparation entre deux conceptions du travail : d'une part, celle qui veut que la nature soit un lieu de compétition entre les individus pour la survie de l'espèce (telle que décrite par Darwin et reprise par la rhétorique managériale) et qui considère que le travail permet de s'affranchir des dures lois de la nature et, d'autre part, celle qui repose sur le mythe du bon sauvage (qui jouit encore de l'état de nature), qui veut que le travail et la propriété aient corrompu un

---

<sup>185</sup> Jane Jacobs, *Déclin et survie des grandes villes américaines*, trad. Claire Parin, Marseille, Éditions Parenthèses, coll. « Eupalinos », 2012 [1961], p. 26.

<sup>186</sup> *Idem.*

<sup>187</sup> *Ibid.*, p. 213.

<sup>188</sup> *Ibid.*, p. 217.

<sup>189</sup> *Idem.*

ordre harmonieux entre les humains. Le discours construit par les textes s'oppose à la première conception en déployant la deuxième. Le salariat souffre de la corruption de la « nature humaine », que l'entreprise a domestiquée et engloutie.

L'idéal de libération des employés est construit par un jeu d'oppositions, typiquement romantique, entre la ville polluée et corrompue et la campagne épargnée. Ce topos est investi par les romans de Nathalie Kuperman, de Delphine de Vigan et de Pierre Mari dans leur critique du management, dont les méthodes se fondent sur la rigidité et la clôture. Contre le désenchantement qu'engendre l'entreprise, l'idéalisme romantique permet d'imaginer des libérations possibles, que les personnages recherchent en marge de la société de production. Comme l'a relevé Philippe Van Tieghem, « [l]e XVIII<sup>e</sup> siècle avait cru que le bonheur des hommes dépendait d'une organisation logique de la société ; le XIX<sup>e</sup> siècle romantique, lui, a vu que ce mouvement d'horlogerie parfaitement monté ne suffisait pas<sup>190</sup> ». Les textes de notre corpus se saisissent du lieu commun qu'est le *locus amœnus* et réactivent le mythe romantique d'une campagne bienfaitrice et libératrice, conforme à un idéal pastoral. La nature peut alors incarner une alternative à la violence d'une culture de la rentabilité et de l'efficacité en entreprise. Le répit trouvé dans la nature ne procure pourtant, pour les employés, qu'un bref moment de salut, car ils restent des travailleurs qui rentrent à la ville et réintègrent l'entreprise après chaque congé. Les romans à l'étude mettent en évidence un retour à la nature illusoire; les séjours à la campagne sont seulement une échappatoire. Les textes accusent le rapport idéalisé qu'entretiennent certains personnages avec l'idée d'une origine retrouvée, loin de tout élément parasite. Le repli stratégique, nécessaire pour des employés en souffrance, prend à l'occasion la forme de vaines régressions (comme le désir de retour intra-utérin de Mathilde dans les entrailles du métro ou les jeux d'enfant d'Agathe). Le topos romantique des romans de

---

<sup>190</sup> Philippe Van Tieghem, *Le romantisme français*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 1992 [1944], p. 84.

notre corpus manifeste un rapport au travail traversé d'un certain fatalisme : les employés de bureau ne peuvent fuir que temporairement leur condition salariée.

## CONCLUSION

La littérature française connaît bien le thème du mal-être professionnel. Alors que les auteurs, avant le tournant du XXI<sup>e</sup> siècle, se sont principalement attachés à mettre en texte des expériences du milieu industriel<sup>191</sup>, les années 1990 ont vu naître une représentation cynique du travail tertiaire. On pense par exemple au bouleversement causé par l’informatisation dans *Extension du domaine de la lutte* de Michel Houellebecq. Les ouvrages portant sur la question du travail parus depuis le début des années 2000 sont « plus marqués par la révélation des rouages complexes qui régissent l’organisation, que par l’évocation des lieux traditionnels et symboliques, comme l’usine, qui ont jusqu’ici constitué le cadre [des] récits du travail<sup>192</sup> », rapporte l’écrivain Thierry Beinstingel. Nous avons constaté dans les romans de notre corpus une même attention portée aux rouages qui lient divers acteurs professionnels. La situation initiale commune aux trois romans, à savoir une restructuration d’entreprise, montre que l’organisation des rapports entre les travailleurs est au cœur de ces œuvres.

---

<sup>191</sup> Anne-Marie David résume l’histoire de la littérature française du travail avant le XXI<sup>e</sup> siècle ainsi : « Il faut attendre le naturalisme pour que le travailleur se déplace au cœur du récit et devienne sujet romanesque à part entière : Émile Zola dépeint le monde de l’ouvrier parisien dans *L’assommoir* et celui des mines du Nord quelques années plus tard dans *Germinal*. À côté de ce roman social pratiqué par des écrivains de métier se développe aussi une littérature prolétarienne, qui connaît une période faste suite à la révolution russe de 1917. Le mouvement s’organise alors dans une visée ouvertement militante, et est théorisé dans son manifeste, *Nouvel âge littéraire*, par Henry Poulaille en 1930. [...] Les représentations se font ensuite [après les années 1960 et 1970] plus fragmentaires, à l’image d’une société plus éclatée. Suite à l’arrivée de Mitterrand au pouvoir en 81, la gauche ne tient pas ses promesses et laisse les travailleurs sur leur faim en matière de réformes sociales. Puis, la chute du Mur de Berlin en 89 marque la fin du “socialisme réel” et de l’immense espoir qu’il avait suscité, incarné dans la frange ouvrière du salariat. [...] Des récits d’origine “prolétarienne” continuent [...] à transmettre les nouvelles données de l’expérience ouvrière, sous la menace constante de la délocalisation et du chômage ». Anne-Marie David, « Les représentations littéraires du travail (1945-2012). Une thèse sociocritique », dans Anne-Marie David et Pierre Popovic (dir.), *Les douze travaux du texte. Sociocritique et ethnocritique*, Montréal, Presses de l’Université du Québec à Montréal, coll. « Figura », 2015, p. 154-155.

<sup>192</sup> Thierry Beinstingel, « Écrire sur le travail : être dedans et dehors – œuvres emblématiques et histoires singulières », *Modern & Contemporary France*, vol. 26, n° 3, 2018, p. 326.

Cette organisation engendre des souffrances qui, à première vue, semblent difficiles à saisir : les effets nocifs des métiers de services sont moins mesurables sur le corps des travailleurs de bureau qu'ils ne le sont dans les secteurs de travail primaire et secondaire. Les salariés d'entreprise souffrent surtout d'une détresse psychologique; nous avons vu que sa source se trouve dans les codes régissant les interactions entre les personnes d'un même groupe. Pour dépeindre la souffrance et l'injustice vécues par les employés, les romanciers exploitent le vocabulaire et le langage de cette sphère professionnelle. En mettant en scène des salariés qui subissent les contrecoups des réorganisations d'entreprises, les œuvres de notre corpus illustrent une fabrique dysfonctionnelle du lien social par le travail du XXI<sup>e</sup> siècle.

Dans ce mémoire, nous nous étions donné pour objectif d'analyser comment l'idéologie néolibérale est remise en question dans sa construction discursive. Nous avons pu recenser et qualifier différents déplacements qu'opèrent les romans sur les discours qu'ils reprennent. Ils reposent essentiellement sur deux sortes de procédés : d'abord, des jeux d'oppositions (par exemple entre le mécanique et le médical, entre l'inanimé et le vivant ou entre le comique et le sérieux), qui détournent des termes et des images de leur usage habituel au sein du discours sur le travail; ensuite, des jeux formels (tels que les syllepses de sens dans « *trancher le bras droit* de Muriel » [NEV, 149; nous soulignons] ou dans « il n'a plus d'annulaire gauche. Il n'y a pas d'*alliance* possible » [HS, 177; nous soulignons]), lesquels resémiotisent l'idéologie managériale. Ces procédés concourent à remettre en question ce qui, dans la conception que nous nous faisons spontanément du monde du travail et de l'ordre social contemporain, est communément admis comme dicible ou évident.

Une mise en parallèle des romans de notre corpus avec un autre roman d'entreprise nous permettra d'exposer plus en détail nos conclusions et de faire saillir les particularités des œuvres étudiées dans le présent mémoire. En 2019 a paru *Burn-out* :

*le livre dont vous êtes le chargé de mission*<sup>193</sup>. Dans la lignée des « livres dont vous êtes le héros », le lecteur est invité à incarner un employé d'une grande entreprise française et à éviter l'épuisement professionnel :

38 ans et déjà 15 ans d'expérience professionnelle. 15 ans de trop, peut-être même 38 d'ailleurs, allez savoir ? Vous n'en pouvez plus. Ras-le-bol du non-sens ambiant, des présentations Powerpoint interminables où l'on vous remercie pour l'attention que vous n'avez pourtant absolument pas portée au dossier, des feuilles de calcul Excel labyrinthiques, [...] de cette novlangue franglaise qui a remplacé le langage, du savoir-être, du faire-savoir, de la posture managériale, et de toute cette bouillie<sup>194</sup>.

Le livre-jeu de Paul Bianchi et Thomas Gayet concorde avec les romans de notre corpus en mettant en scène un monde du travail aliénant pour les salariés. Ceux-ci se trouvent mystifiés dans un univers aux codes discursifs nébuleux. Nous avons vu dans notre premier chapitre que les œuvres à l'étude travaillent cette « bouillie » langagière. Un exemple frappant du travail de mise en texte est lisible dans la variété des manières de nommer l'entreprise (société, firme, compagnie, organisation, organisme, groupe, boîte, bureau, *business*) et dans la diversité de la valeur connotative de ces termes. Cette mise en texte permet de révéler la hiérarchie et les rapports de subordination qui se cachent derrière les prétentions du management à former un collectif solidaire. Nous avons examiné les figures de style et les lexiques grâce auxquels les romanciers mettent en évidence la naturalisation des techniques managériales. Ils démystifient l'idéologie managériale construite par ce que l'on nomme la culture d'entreprise, qui crée chez les salariés « une forme d'identification collective au destin de [celle-ci]<sup>195</sup> ». *Burn-out* fait également une satire de la langue du travail : les situations cocasses sont décrites à l'aide d'acronymes « imbitables<sup>196</sup> », qui moquent l'inaccessibilité de la novlangue managériale. Le livre-jeu renseigne le lecteur sur la langue confuse de l'entreprise grâce à un glossaire satirique. Par exemple, un « projet de réorganisation » est défini,

<sup>193</sup> Paul Bianchi et Thomas Gayet, *Burn-out : le livre dont vous êtes le chargé de mission*, Paris, Nova, 2019, 224 p.

<sup>194</sup> *Ibid.*, § 1. Les auteurs soulignent.

<sup>195</sup> Aurore Labadie, *Le roman d'entreprise français au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle*, op. cit., p. 223.

<sup>196</sup> Paul Bianchi et Thomas Gayet, *Burn-out : le livre dont vous êtes le chargé de mission*, op. cit., § 1.

de manière hyperbolique, comme l'« action de modifier le mode d'organisation de quelque chose, dans le but d'améliorer son fonctionnement et *in fine* de le surcomplexifier<sup>197</sup> ». Comme le font Paul Bianchi et Thomas Gayet avec le héros à incarner dans *Burn-out*, Nathalie Kuperman, Delphine de Vigan et Pierre Mari représentent l'expérience de salariés plongés dans un « job à la con », à savoir « une forme d'emploi rémunéré qui est si totalement inutile, superflue ou néfaste que même le salarié ne parvient pas à justifier son existence<sup>198</sup> ». Le désœuvrement ne remplit cependant pas la même fonction dans le *Livre dont vous êtes le chargé de mission* et dans les romans de notre corpus. Si l'inutilité agit comme un moteur dans la progression narrative de *Burn-out*, elle pose plutôt la question de l'appartenance à un groupe dans les œuvres à l'étude.

Notre analyse a distingué différentes visions de l'organisation sociale présentes dans les textes. Deux conceptions incompatibles de la notion de solidarité entrent en lutte dans la définition des rapports de travail en entreprise. On trouve, d'une part, un ordre hiérarchique au fondement du discours managérial et, d'autre part, un ordre organique au fondement du discours salarial. Nous avons vu qu'en démystifiant le caractère factice de la solidarité prônée par les dirigeants d'entreprise, les romans à l'étude mettent en lumière l'idéologie évolutionniste propre au darwinisme social dans le discours gestionnaire. Ce discours entrave la solidarité organique, chère aux employés, qui est fondée sur la différence entre les membres d'un ensemble et qui permet d'échapper à la concurrence, contrairement à l'organisation de l'entreprise néolibérale<sup>199</sup>. Les romans éclairent ainsi la manière dont les instances décisionnaires en entreprise asseyent leur pouvoir au moyen de l'uniformisation des employés. En

---

<sup>197</sup> Paul Bianchi et Thomas Gayet, *Burn-out : le livre dont vous êtes le chargé de mission*, *op. cit.*, s. p.

<sup>198</sup> David Graeber, *Bullshit Jobs*, *op. cit.*, p. 39.

<sup>199</sup> Rappelons que selon Émile Durkheim, à mesure que les fonctions sociales se spécialisent et se diversifient, une solidarité organique se substitue à la solidarité mécanique et segmentée. L'auteur écrivait que la solidarité organique, qui est due à la division du travail, « ressemble à celle que l'on observe chez les animaux supérieurs. Chaque organe, en effet, y a sa physionomie spéciale, son autonomie, et pourtant l'unité de l'organisme est d'autant plus grande que cette individuation des parties est plus marquée. » Émile Durkheim, *La division du travail social*, *op. cit.*, p. 122.

outre, le management qui souhaite « alléger la masse salariale » (NEV, 147) attise la concurrence entre les salariés et divise le groupe. La mise au jour d'une organisation semblable à celle d'une machine dont les pièces sont substituables trace la première ligne de force des romans de notre corpus : la naturalisation par le discours managérial des techniques de domination en entreprise est déjouée, dans les textes, par un imaginaire biologique propre à la solidarité des organes d'un corps. L'incipit de *Résolution*, qui pose la question des « fonctions » (R, 11) que le personnage occupera dans l'entreprise, annonçait déjà l'intérêt pour la place des membres d'une société dans ce roman comme dans ceux de Nathalie Kuperman et de Delphine de Vigan.

Alors que *Burn-out* présente un caractère ludique pour le lecteur-joueur qui choisit l'orientation du récit, c'est à une autre sorte de « jeu » que nous convient les romans de notre corpus : le jeu dramatique. Dans le deuxième chapitre de notre étude, nous avons vu qu'ils dépeignent les affres de l'activité salariée en reprenant les codes du jeu théâtral. Grâce à ces références, ils révèlent les « scripts de l'obéissance<sup>200</sup> » des personnages, c'est-à-dire les normes et les valeurs régissant l'entreprise, auxquelles les salariés doivent adhérer. Pour le dire avec Vincent de Gaulejac, le paradoxe managérial peut se résumer à la formule suivante : « Je vous ordonne d'exercer votre liberté en vous soumettant à mes ordres<sup>201</sup>. » À suivre les règles du management, les personnages salariés dirigés en fonction des besoins de l'entreprise perdent leur agentivité. Dans le cas de *Burn-out*, le jeu entre le narrateur et le lecteur met à distance les pièges du monde du travail pour en rire et pour le ridiculiser. La représentation du monde du travail que proposent Nathalie Kuperman, Pierre Mari et Delphine de Vigan permet plutôt de révéler les codes de l'entreprise qui déterminent la position et le comportement des individus dans un groupe hiérarchisé. Les romans opèrent alors des renversements

---

<sup>200</sup> Vincent Petitot, *Enchantement et domination. Le management de la docilité dans les organisations*, Paris, Vrin, 2007, p. 201.

<sup>201</sup> Vincent de Gaulejac, « Management, les maux pour le dire », *Revue Projet*, vol. 4, n° 323, 2011, p. 64.

carnavalesques, qui ont pour effet de discréditer les hiérarchies. À ces opérations s'ajoute le rapprochement opéré par les textes entre le monde professionnel et l'imaginaire du jeu de société. La part divertissante, ludique et agréable du jeu est écartée; l'accent est mis sur la compétition, ce qui fait en sorte que les romans montrent les dommages que subissent les salariés au sein de l'entreprise : fortement concurrentiel, le jeu professionnel, dont l'enjeu est la place du travailleur dans l'entreprise, apparaît « pipé<sup>202</sup> ». Les romans exposent ainsi la facticité de la solidarité et de l'autonomie promises aux salariés par le patronat.

Dans le livre-jeu *Burn-out*, le lecteur est invité à décider de la réaction du héros lorsque la climatisation de l'entreprise tombe en panne et que les employés étouffent dans la chaleur d'une réunion interminable. On retrouve dans cette scène le motif, récurrent dans les romans de notre corpus, des salariés prisonniers d'entreprises inhospitalières, où l'air est saturé. Dans notre troisième et dernier chapitre, nous avons relevé des champs lexicaux et des objets qui plantent le décor de l'action dans des lieux contraignants et viciés, dangereux pour le corps et l'esprit des salariés. Nous nous étions fixé pour objectif de comprendre les manœuvres que les textes déploient pour interroger la nocivité des espaces de travail sur les salariés. Représentatives de l'emprisonnement dans les codes de conduite stricts de l'entreprise, les références au quadrillage panoptique et à la corruption permettent aux romanciers de traduire les mécanismes du contrôle managérial et leur effet pernicieux sur les personnages qui peuplent les romans. Dans ce chapitre, nous avons examiné la grande ville comme extension du lieu de travail des personnages. Sous la plume de Nathalie Kuperman, de Delphine de Vigan et de Pierre Mari, la ville ne se résume pas à un simple décor; elle est présentée comme un lieu qui dégrade et qui dévore ses habitants. Afin d'illustrer le lien entre les effets de la ville et les effets du travail sur les personnages, nous avons

---

<sup>202</sup> Anne-Marie David, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », *op. cit.*, f. 164.

analysé les rapports troubles qu'entretiennent ceux-ci avec une organisation urbaine décrite comme une bête dévorante. Une telle représentation rappelle le traitement des déchets; elle est ainsi révélatrice de systèmes d'intégration et d'exclusion des humains. Nous avons montré que l'espace urbain, grâce aux différents niveaux d'exclusion sociale qu'il permet de mettre en scène, expose les rapports ambigus et paradoxaux entre l'individu et le collectif à notre époque. Ceux qui ne s'adaptent pas au rythme de la ville sont voués au même sort que les salariés menacés de chômage s'ils ne répondent pas aux exigences de l'entreprise. Les bureaux et la ville figurent ainsi des systèmes d'exclusion sociale. Nous avons également constaté une opposition nette entre la campagne et la ville dans les œuvres de notre corpus, qui reconduisent un contraste entre une nature rassasiante et une culture qui tend à corrompre l'environnement où elle se déploie. À partir de ce jeu d'oppositions typiquement romantique, nous avons pu observer un lieu commun réemployé par les romans à l'étude, selon lequel le capitalisme épuise les humains et la terre. *Nous étions des êtres vivants*, *Résolution* et *Les heures souterraines* présentent un rapport au travail fataliste : les employés de bureau sont plongés dans un état de précarité professionnelle constante et aliénante. La représentation des lieux de travail comme des prisons toxiques dit leur vulnérabilité.

Le projet de ce mémoire consistait à comprendre quelles représentations les romans d'entreprise proposent du monde du travail. Il ressort de notre analyse qu'ils mêlent des discours hétérogènes et mettent en relief les présupposés, les nœuds et les paradoxes d'une organisation du travail souvent nuisible pour les individus. Les travailleurs du secteur tertiaire se voient promettre une autonomie, mais ils sont réifiés. La langue même est déformée et confisquée aux individus par l'entreprise. En tant que lieux d'une réappropriation des pratiques langagières, les romans emploient un imaginaire biologique pour caractériser les relations entre les personnages ainsi que les décors dans lesquels ils évoluent et les événements qui ponctuent les récits. Les romans étudiés mettent en pratique cette formule de Nathalie Kuperman : « rester vivant consiste à occuper le terrain » (NEV, 145). De par leur polysémie et leurs équivoques,

les textes de notre corpus valorisent l'hétérogénéité et la multiplicité, qui servent de repoussoirs à l'idéologie managériale uniformisante. Le carnavalesque compte parmi les procédés textuels qui permettent d'incarner la vie contre des ordres désincarnés. Contrastant avec le machinisme des entreprises, le vivant est le lieu « où tout – discours, gestes, actes concrets – est liberté, spontanéité, familiarité, excentricité<sup>203</sup> ». La valorisation utopique d'une vie rurale conçue comme libre et naturelle s'offre comme une résistance à l'idéologie du progrès technique. En d'autres termes, les textes à l'étude manifestent une foi dans une économie de la nature, circulaire et ouverte, contre l'entreprise présentée comme rigide et stricte, obstruée et malsaine. Les multiples références à l'ordre du vivant contestent les hiérarchies pyramidales et le présupposé d'un centre qui aurait préséance sur les autres éléments d'une organisation. Dans cette perspective, Nathalie Kuperman, Pierre Mari et Delphine de Vigan façonnent des représentations du travail en repensant les liens qui unissent les individus dans le travail. Alors que les techniques d'organisation du travail, dans le secteur tertiaire, sont caractérisées par une fragmentation toute néolibérale, leurs romans démentent le mythe selon lequel le travail serait par essence créateur de lien social; ils se proposent de tisser des liens plus organiques entre des individus isolés.

Le rire constitue sans doute l'un des principaux liants sociaux dans *Nous étions des êtres vivants*, *Résolution* et *Les heures souterraines*. On connaît l'importance du rire dans les études sur le carnavalesque; Bakhtine a en effet montré comment le rire est fédérateur de totalité sociale contre l'unité du pouvoir<sup>204</sup>. Un passage des *Heures souterraines* retient à ce sujet l'attention : le jeune fils de Mathilde, Théo, qui « connaît des dizaines de blagues, des histoires drôles, [...] raconte à ses frères une émission du

---

<sup>203</sup> Mikhaïl Bakhtine, *Problèmes de la poétique de Dostoïevski*, *op. cit.*, p. 167.

<sup>204</sup> « Le rire du Moyen Âge, qui a vaincu la peur du mystère, du monde et du pouvoir, a témérairement dévoilé la vérité sur le monde et sur le pouvoir. Il s'est opposé au mensonge et à la flagornerie, à la flatterie et à l'hypocrisie. La vérité du rire a rabaissé le pouvoir, elle s'est accompagnée d'injures et de blasphèmes. » Mikhaïl Bakhtine, *L'œuvre de François Rabelais et la culture populaire au Moyen Âge et sous la Renaissance*, *op. cit.*, p. 100.

*Guinness Book* » (HS, 49). Le narrateur indique que Mathilde, qui « écoute d’abord d’une oreille distraite » (HS, 49), est ramenée à la conversation par les rires des enfants. Cette remarque signale une inclusion du personnage et une cohésion du groupe grâce au rire. Tandis que les frères « s’esclaffent de concert » (HS, 49), « Mathilde les interrompt [...], les invite à réfléchir à la nature de ces performances » (HS, 50); le jeune fils répond naïvement, mais avec « le plus grand sérieux » (HS, 50), et Mathilde « rit » (HS, 50) du décalage entre la naïveté et le scrupule de son enfant. Le rire et le sérieux s’entremêlent dans le passage et lient les personnages dans une connivence bienfaisante : alors que, « [d]epuis des semaines, [...] ses fils la regardent comme une bombe à retardement » (HS, 50), exceptionnellement, ce jour-là, les enfants sont « rassurés, tranquilles » (HS, 50).

Dans *Résolution*, un collègue du protagoniste raconte qu’il « a passé plus de dix minutes dos à dos avec le président, presque coude à coude, qu’il était bien loin de s’en douter, et qu’on le lui a révélé, ensuite, dans un grand éclat de rire » (R, 73). Le comique de situation signale que la grande proximité physique de l’employé et du président rapproche (voire lie) deux personnes habituellement séparées l’une de l’autre. Le rire partagé repose sur des conventions sociales qui, avec leurs prérequis et leurs attentes, forment une grammaire des usages. Le rire fédère ou non des personnes selon ce qu’il est permis ou non de dire. En témoigne le passage suivant de *Nous étions des êtres vivants*, où le repreneur de l’entreprise s’adresse pour la première fois aux employés :

Je suis votre nouveau patron. Mais je suis sûr qu’au fond tout le monde le sait. S’ensuit son rire qui racole d’autres petits rires dans le public. On entre en contact, en complicité. Désormais, peut-on penser, la société sera divisée entre ceux qui se laisseront aller au rire ou au sourire et ceux qui garderont le visage impassible en dépit des appels à une forme de plaisanterie destinée à séduire le groupe pour mieux le diriger. Être sur son quant-à-soi deviendra, pour certains d’entre nous, un point d’honneur, une façon de ne pas fléchir (NEV, 58).

Dans des romans qui mettent en scène des états désespérés de souffrance professionnelle, le comique répond à un besoin de relâchement nécessaire devant les mécanismes d'aliénation au travail. Pour le dire avec le philosophe Daniel Sibony, « [l]e contraire du rire, c'est [...] le travail, acte social s'il en est. Le travail implique la suite, la méthode, l'étape suivante<sup>205</sup>. » Bergson écrivait quant à lui que « [l]e raide, le tout fait, le mécanique, par opposition au souple, au continuellement changeant, au vivant, la distraction par opposition à l'attention, enfin l'automatisme par opposition à l'activité libre, [...] [est] en somme, ce que le rire souligne et voudrait corriger<sup>206</sup> ». Le traitement que les textes de notre corpus réservent au thème du travail ne se limite pas au sérieux, justement parce qu'ils refusent l'uniformité des codes dominants. Sans jamais aller jusqu'au renversement du travail par le rire ou du sérieux par le comique, les romans trouvent dans l'entente par le rire une connivence salutaire, c'est-à-dire qu'ils trouvent de l'organique dans la mécanique managériale.

---

<sup>205</sup> Daniel Sibony, *Le sens du rire et de l'humour*, Paris, Odile Jacob, 2010, p. 115.

<sup>206</sup> Henri Bergson, *Le rire. Essai sur la signification du comique*, Paris, Alcan, 1924 [1900], p. 10.

## BIBLIOGRAPHIE

### Corpus primaire

Kuperman, Nathalie, *Nous étions des êtres vivants*, Paris, Gallimard, coll. « Folio », 2012 [2010], 240 p.

Mari, Pierre, *Résolution*, Mayenne, Actes Sud, 2005, 136 p.

Vigan, Delphine de, *Les heures souterraines*, Paris, Le livre de poche, 2011 [2009], 280 p.

### Corpus secondaire

Balzac, Honoré de, *Les employés*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », vol. VII, 1977 [1838], 1760 p.

Bernhard, Thomas, *Des arbres à abattre*, trad. Bernard Kreiss, Gallimard, coll. « Folio », 1987, 240 p.

Bianchi, Paul et Thomas Gayet, *Burn out : le livre dont vous êtes le chargé de mission*, Paris, Nova, 2019, 224 p.

Cervantès Saavedra, Miguel de, *L'ingénieur hidalgo don Quichotte de la Manche*, trad. Louis Viardot, La Bibliothèque électronique du Québec, coll. « À tous les vents », tome II, 1978, 1299 p.

Hugo, Victor, *Les misérables*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », 1951 [1862], 1808 p.

Zola, Émile, *Germinal*, éd. préparée par Armand Lanoux et Henri Mitterand, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », 1964 [1885], 1984 p.

## Corpus critique

Adorno, Theodor W. et Max Horkheimer, *La dialectique de la raison. Fragments philosophiques*, trad. Éliane Kaufholz, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1983 [1974], 294 p.

Angenot, Marc, « Que peut la littérature ? Sociocritique littéraire et critique du discours social », dans Jacques Neefs et Marie-Claire Ropas (dir.), *La politique du texte. Enjeux sociocritiques*, Lille, Presses universitaires de Lille, 1992, p. 10-27.

\_\_\_\_\_, « Le discours social : problématique d'ensemble », *Cahiers de recherche sociologique*, vol. 2, n° 1, 1984, p. 19-44.

Ariès, Paul, *Harcèlement au travail ou nouveau management?*, Villeurbanne, Golias, 2002, 400 p.

Arnoult, Émilie, « Mobilité géographique et emploi : une analyse spatiale », Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi et du travail, 2018, 4 p.

Bakhtine, Mikhaïl, *L'œuvre de François Rabelais et la culture populaire au Moyen Âge et sous la Renaissance*, trad. Andrée Robel, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1982 [1970], 480 p.

\_\_\_\_\_, *Esthétique et théorie du roman*, trad. Daria Olivier, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1978 [1954], 496 p.

\_\_\_\_\_, *Problèmes de la poétique de Dostoïevski*, trad. Guy Verret, Paris, L'Âge d'Homme, 1970 [1929], 316 p.

Beinstingel, Thierry, « Écrire sur le travail : être dedans et dehors – œuvres emblématiques et histoires singulières », *Modern & Contemporary France*, vol. 26, n° 3, 2018, p. 323-333.

Belleau, André, *Notre Rabelais*, Montréal, Boréal, coll. « Papiers collés », 1990, 180 p.

\_\_\_\_\_, « Code social et code littéraire dans le roman québécois », *Surprendre les voix*, Montréal, Boréal, coll. « Papiers collés », 1986, 240 p.

\_\_\_\_\_, « La dimension carnavalesque du roman québécois », *Y a-t-il un intellectuel dans la salle ?*, Montréal, Les éditions Primeur, coll. « L'échiquier », 1984, p. 166-174.

- \_\_\_\_\_, « Carnavalisation et roman québécois : mise au point sur l'usage d'un concept de Bakhtine », *Études françaises*, vol. 19, n° 3, 1983, p. 51-64.
- Bentham, Jeremy, *Panoptique*, trad. Christian Laval, Paris, Mille et une nuits, 2002 [1791], 72 p.
- Bergson, Henri, *Le rire. Essai sur la signification du comique*, Paris, Alcan, 1924 [1900], 86 p.
- Blanckeman, Bruno, « L'écrivain impliqué : écrire (dans) la cité », dans Bruno Blanckeman et Barbara Havercroft (dir.), *Narrations d'un nouveau siècle. Romans et récits français (2001-2010)*, Paris, Presses Sorbonne Nouvelle, 2013, p. 71-81.
- Boltanski, Luc et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1999, 980 p.
- Castel, Robert, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarité ? », dans Serge Paugam (dir.), *Repenser la solidarité : l'apport des sciences sociales*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Le lien social », 2007, p. 416-433.
- Calvet, Louis-Jean, *La sociolinguistique*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 2017, 128 p.
- Chassay, Jean-François, *Dérives de la fin. Sciences, corps et villes*, Montréal, Le Quartanier, coll. « Erres essais », 2008, 224 p.
- Collot, Michel, « Paysage romantique et description poétique », dans Jacques Neefs (dir.), *Le Bonheur de la littérature. Variations critiques pour Béatrice Didier*, Paris, Presses universitaires de France, 2005, p. 241-249.
- Coste, Florent, « Propositions pour une littérature d'investigation », *Pratiques*, n° 151-152, 2011, p. 73-88.
- David, Anne-Marie, « Le roman sans projet. Représentations du travail et de la débâcle industrielle dans la littérature française contemporaine », thèse de doctorat, Département des littératures de langue française, Université de Montréal, 2016, 312 f.
- \_\_\_\_\_, « Les représentations littéraires du travail (1945-2012). Une thèse sociocritique », dans Anne-Marie David et Pierre Popovic (dir.), *Les douze*

*travaux du texte. Sociocritique et ethnocritique*, Montréal, Presses de l'Université du Québec à Montréal, coll. « Figura », 2015, p. 151-160.

\_\_\_\_\_, « *Nous étions des êtres vivants* ou le théâtre de l'entreprise », dans Patrick Maurus et Pierre Popovic (dir.), *Actualité de la sociocritique*, Paris, L'Harmattan, 2013, 262 p.

Dardot, Pierre et Christian Laval, *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte, coll. « Poche / Sciences humaines et sociales », 2009, 498 p.

Duchet, Claude, « Pathologie de la ville zolienne », dans Stéphane Michaud (dir.), *Du visible à l'invisible. Pour Max Milner. Tome 1*, Paris, José Corti, 1988, 347 p.

\_\_\_\_\_, « Une écriture de la socialité », *Poétique*, n° 16, 1973, p. 446-454.

\_\_\_\_\_, « Pour une socio-critique ou Variations sur un incipit », *Littérature*, n° 1, février 1971, p. 5-17.

Duchet, Claude et Patrick Maurus, *Un cheminement vagabond. Nouveaux entretiens sur la sociocritique*, Paris, Honoré Champion, coll. « Poétiques et esthétiques, XX<sup>e</sup>-XXI<sup>e</sup> siècles », 2011, 266 p.

Durand, Jean-Pierre, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil, 2004, 387 p.

Durkheim, Émile, *La division du travail social*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige », 2013 [1893], 420 p.

\_\_\_\_\_, *Le suicide. Étude de sociologie*, Paris, Presses universitaires de France, 2<sup>e</sup> édition, coll. « Bibliothèque de philosophie contemporaine », 1984 [1897], 462 p.

Filoche, Gérard, « Collaborateurs et subordonnés », 2 août 2013, en ligne, <<http://www.gerard-filoche.fr/2013/08/02/collaborateurs-et-subordonnes/>>, consulté le 8 mai 2020.

Florey, Sonya, *L'engagement littéraire à l'ère néolibérale*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, coll. « Perspectives », 2013, 220 p.

Foucault, Michel, *Histoire de la sexualité I, la volonté de savoir*, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1994 [1976], 224 p.

- \_\_\_\_\_, *Surveiller et punir, naissance de la prison*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque des Histoires », 1975, 376 p.
- Gaulejac, Vincent de, « Management, les maux pour le dire », *Revue Projet*, 2011, vol. 4, n° 323, p. 61-68.
- Graeber, David, *Bullshit Jobs*, trad. Élise Roy, Paris, Les liens qui libèrent, coll. « Poche », 2019 [2018], 448 p.
- \_\_\_\_\_, *Bureaucratie*, trad. Françoise et Paul Chemla, Arles, Actes Sud, coll. « Babel », 2015, 304 p.
- \_\_\_\_\_, « On the Phenomenon of Bullshit Jobs », *Strike !*, n° 3, 2013, en ligne, <<https://www.strike.coop/bullshit-jobs/>>, consulté le 8 mai 2020.
- Grenouillet, Corinne, *Usines en textes, écritures au travail. Témoigner du travail au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle*, Paris, Classiques Garnier, coll. « Études de littérature des XX<sup>e</sup> et XXI<sup>e</sup> siècles », 2014, 261 p.
- Goffman, Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne. La présentation de soi*, Paris, Minit, coll. « Le sens commun », 1973 [1956], 244 p.
- \_\_\_\_\_, *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*, trad. Liliane Lainé, Paris, Minit, coll. « Le sens commun », 1968 [1961], 452 p.
- Halévy, Élie, « Sur les origines de la philosophie de Spencer », *Bulletin de la Société française de philosophie*, tome IV, séance du 4 février 1904, 1904, p. 91-114.
- Heidegger, Martin, *Essais et conférences*, trad. André Préau, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1980 [1958], 378 p.
- Hirigoyen, Marie-France, *Le harcèlement au travail*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 2014, 128 p.
- \_\_\_\_\_, « La souffrance au travail et les pathologies émergentes », *L'information psychiatrique*, vol. 84, n° 9, 2008, p. 821-826.
- Houdayer, Hélène, « Les déchets, métamorphoses et arts de déchoir », *Sociétés*, vol. 119, n° 1, 2013, p. 63-70.

- Illouz, Eva, *Les sentiments du capitalisme*, trad. Jean-Pierre Ricard, Paris, Seuil, coll. « Sciences humaines », 2006, 208 p.
- Israel, Dan, « Procès France Télécom : peines maximales requises contre les “chauffards du travail” », *Mediapart*, 6 juillet 2019, en ligne, <<https://www.mediapart.fr/journal/france/060719/proces-france-telecom-peines-maximales-requises-contre-les-chauffards-du-travail>>, consulté le 19 novembre 2021.
- Jacobs, Jane, *Déclin et survie des grandes villes américaines*, trad. Claire Parin, Marseille, Éditions Parenthèses, coll. « Eupalinos », 2012 [1961], 416 p.
- Jung, Carl Gustav, *Dialectique du moi et de l'inconscient*, trad. Roland Cahen, Paris, Gallimard, coll. « Folio essai », 1986 [1964], 288 p.
- Labadie, Aurore, « Le roman d'entreprise, un roman de malheureux ? », *RELIEF - Revue électronique de littérature française*, vol. 13, n° 1, 2019, p. 136-155.
- \_\_\_\_\_, *Le roman d'entreprise français au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle*, Paris, Presses Sorbonne Nouvelle, coll. « Fiction / non-fiction 21 », 2016, 256 p.
- \_\_\_\_\_, « L'enfermement dans le roman d'entreprise », *Cahiers du CERACC*, n° 8, 2015, [en ligne], <<http://cahiers-ceracc.univ-paris3.fr/labadie2.html>>, consulté le 7 avril 2021.
- Lecerclé, Jean-Jacques, « Que peut la littérature ? À propos du livre de Sandra Lucbert, *Personne ne sort les fusils* », *Diacritik*, 28 octobre 2021, en ligne, <<https://diacritik.com/2021/10/28/que-peut-la-litterature-a-propos-du-livre-de-sandra-lucbert-personne-ne-sort-les-fusils/>>, consulté le 24 novembre 2021.
- Legendre, Pierre, *Dominium mundi. L'empire du management*, Paris, Fayard, coll. « Mille et une nuits », 2007, 96 p.
- Marx, Karl, « Travail aliéné et propriété privée », *Manuscrits économique-philosophiques de 1844*, trad. Franck Fischbach, Paris, Vrin, 2007 [1844], p. 116-129.
- Mathieu, Nicole, « La notion de rural et les rapports ville-campagne en France : les années quatre-vingt-dix », *Économie rurale*, n° 247, 1998, p. 11-20.
- Mehan, Hugh, « Le constructivisme social en psychologie et en sociologie », *Sociologie et sociétés*, vol. 14, n° 2, octobre 1982, p. 77-96.

- Meiksins Wood, Ellen, *L'origine du capitalisme, une étude approfondie*, trad. François Tétreau, Montréal, Lux, coll. « Humanités », 2009, 328 p.
- Petitet, Vincent, *Enchantement et domination. Le management de la docilité dans les organisations*, Paris, Vrin, 2007, 324 p.
- \_\_\_\_\_, « La gouvernementalité managériale », *Études de communication*, « Organisation, dispositif, sujet », n° 28, 2005, p. 31-44.
- Polanyi, Karl, *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, trad. Maurice Angeno et Catherine Malamoud, Paris, Gallimard, coll. « La Bibliothèque des sciences humaines », 1983 [1944], 476 p.
- Popovic, Pierre, « Sociocritique du romanesque. Le chômage dans la prose narrative contemporaine », *Romanesques*, n° 9, 2017, p. 35-52.
- \_\_\_\_\_, « De la semiosis sociale au texte : la sociocritique », *Signata*, n° 5, 2014, p. 153-172.
- \_\_\_\_\_, « La sociocritique. Définition, histoire, concepts, voies d'avenir », *Pratiques*, n° 151-152, décembre 2011, p. 7-38.
- \_\_\_\_\_, « De la ville à sa littérature », *Études françaises*, vol. 24, n° 3, 1988, p. 109-121.
- Raveyre, Marie (dir.), « Restructurations, nouveaux enjeux », *La Revue de l'Ires*, vol. 1, n° 47, 2005, 362 p.
- Robin, Régine, « L'après-ville ou ces mégalofoles qu'on dit sans charme... », *Communications*, vol. 2, n° 85, 2009, p. 185-198.
- Rouayrenc, Catherine, *Les gros mots*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 1998, p. 55-77.
- Roupnel, Gaston, *Histoire de la campagne française*, Paris, Grasset, 1932, 432 p.
- Sainsaulieu, Renaud, *L'identité au travail*, Presses de Sciences Po, coll. « Références », 2019 [1988], 720 p.

- Sarnin, Philippe, Marc-Éric Bobillier-Chaumon, Bruno Cuvillier *et al.*, « Intervenir sur les souffrances au travail : acteurs et enjeux dans la durée », *Bulletin de psychologie*, vol. 3, n° 519, 2012, p. 251-261.
- Scharnitzky, Patrick, « La fonction sociale de la rumeur », *Migrations Société*, vol. 109, n° 1, 2007, p. 35-48.
- Sibony, Daniel, *Le sens du rire et de l'humour*, Paris, Odile Jacob, 2010, 238 p.
- Soenen, Dimitri, « Chœurs (de) solitaires : spectres du chœur dans le théâtre monologal contemporain », dans Florence Fix et Frédérique Toudoire-Surlapierre (dir.), *Le chœur dans le théâtre contemporain (1970-2000)*, Dijon, Éditions universitaires de Dijon, coll. « Écritures », 2009, p. 207-219.
- Spencer, Herbert, *Principes de sociologie*, trad. Émile Cazelles, Paris, Baillière, 1878, vol. 1, 624 p.
- Spina, Luigi, « Nains et géants : une dialectique antique », *L'information littéraire*, vol. 56, n° 1, 2004, p. 28-33.
- Supiot, Alain, *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI<sup>e</sup> siècle. Leçon de clôture prononcée le 22 mai 2019*, Paris, Collège de France, 2019, 72 p.
- Touraine, Alain, « Entreprise et bureaucratie », *Sociologie du travail*, n° 1, 1959, p. 58-71.
- Van Tieghem, Philippe, *Le romantisme français*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 1992 [1944], 126 p.
- Varela, Francisco, « L'individualité : l'autonomie du vivant », dans Paul Veyne (dir.), *Sur l'individu. Contributions au colloque de Royaumont (1985)*, Paris, Seuil, coll. « Points », 1987, p. 88-94.
- Vatin, François, « Défense du travail », *Revue du MAUSS*, vol. 18, n° 2, 2001, p. 145-152.
- Wuillème, Tanguy, « Haine de la ville, haine de soi. L'écriture irritée de Thomas Bernhard », dans Bertrand Gervais et Christina Horvath (dir.), *Écrire la ville*, Montréal, Presses de l'Université du Québec à Montréal, coll. « Figura », 2005, p. 27-43.