
Incarnation de la souffrance professionnelle dans le roman d'entreprise

Ahmed Gamal Sayed Mohamed

Department of French, Faculty of Al-Sun (Languages), Minia University, Egypt
Email: ahmed.mohd6@mu.edu.eg

Abstract in English

Abstract in This study explores the literary representation of workplace suffering, focusing on the corporate novel, an emerging subgenre that reflects the transformations of work in the service sector since the 1990s. Thierry Beinstingel observes that contemporary works prioritize the analysis of complex organizational mechanisms, moving away from traditional industrial settings. The corporate novel, situated between narrative fiction and organizational critique, depicts characters navigating various professional environments, addressing themes such as management, competition, conflicts, and ethical issues. This genre takes on different forms, ranging from social realism to satire, and offers a critical reflection on human relationships within organizations.

The present study focuses on three works published between 2005 and 2010: *Résolution* by Pierre Mari, *Les heures souterraines* by Delphine de Vigan, and *Nous étions des êtres vivants* by Nathalie Kuperman. These novels highlight the psychological and social challenges faced by professionals in the service sector, offering a variety of literary and narrative perspectives. The central issue examines how the corporate novel represents workplace suffering and questions the ideologies and discourses that legitimize neoliberal structures. The novels analyze power dynamics, human interactions, and the effects of professional environments on their characters. By reexamining societal narratives, they challenge the role of work in shaping social relationships and reveal the limitations of the current organizational model.

Keywords: Workplace suffering - Corporate novel - Service sector - Organizational critique - Social bonds

Abstract

Cette étude explore la représentation littéraire de la souffrance au travail, en se concentrant sur le roman d'entreprise, un sous-genre émergent qui reflète les transformations du travail dans le secteur tertiaire depuis les années 1990. Thierry Beinstingel observe que les œuvres contemporaines privilégient l'analyse des rouages organisationnels complexes, en s'éloignant des cadres industriels traditionnels. Le roman d'entreprise, situé entre fiction narrative et critique organisationnelle, met en scène des personnages évoluant dans divers

environnements professionnels, abordant des thèmes tels que la gestion, la concurrence, les conflits et les enjeux éthiques. Ce genre se décline sous différentes formes, du réalisme social à la satire, et offre une réflexion critique sur les relations humaines dans les organisations. L'étude présente se concentre sur trois œuvres publiées entre 2005 et 2010: *Résolution* de Pierre Mari, *Les heures souterraines* de Delphine de Vigan et *Nous étions des êtres vivants* de Nathalie Kuperman. Ces romans montrent les défis psychologiques et sociaux des cadres du secteur tertiaire, offrant une diversité de perspectives littéraires et narratives. La problématique centrale interroge comment le roman d'entreprise représente la souffrance au travail et remet en question les idéologies et discours qui légitiment les structures néolibérales. Les romans analysent les dynamiques de pouvoir, les interactions humaines et les effets des environnements professionnels sur leurs personnages. En réexaminant les récits sociétaux, ils questionnent le rôle du travail dans l'établissement des relations sociales et dévoilent les limites du modèle organisationnel actuel.

Mots- clés: Souffrance au travail, Roman d'entreprise, Secteur tertiaire, Critique organisationnelle, Lien social

1. Introduction

1.1 Naissance du roman d'entreprise

La littérature française regorge d'œuvres illustrant la souffrance des employés dans leur milieu professionnel. Alors que de nombreux auteurs d'avant le XXI^e siècle se concentraient principalement sur la rédaction d'ouvrages relatant les expériences et les situations difficiles du monde industriel, la décennie 1990 a été le théâtre de l'apparition d'une expression littéraire audacieuse du travail dans le secteur tertiaire.

Thierry Beinstingel (2018) souligne que les œuvres littéraires abordant la thématique du travail, publiées depuis les 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 (P. 326).

1.2 Définition du roman d'entreprise

Le roman d'entreprise, également connu sous le nom de "roman du monde des affaires" ou "roman professionnel", est un sous-genre littéraire qui se situe à l'intersection de la fiction narrative et de l'analyse des structures et des dynamiques organisationnelles. Ce genre des romans met en scène des personnages évoluant dans des environnements professionnels, qu'il s'agisse de grandes entreprises multinationales, de start-ups innovantes ou de petites entreprises familiales. L'intrigue y tourne souvent autour de thèmes tels que la gestion, le leadership, la concurrence, les conflits interpersonnels, les évolutions technologiques et les enjeux éthiques.

Le roman d'entreprise ne se limite pas à une seule forme ou à un seul style, mais il peut varier du réalisme social à la satire en passant par le thriller ou le roman initiatique. Il offre souvent une réflexion critique sur le fonctionnement des organisations et les relations humaines qui les animent. Ce roman d'entreprise peut être écrit par des auteurs ayant une expérience directe du monde des affaires ou par des écrivains qui explorent cet univers à travers l'étude et la créativité imaginative.

1.3 Le choix du sujet et du corpus

Cette recherche porte sur la représentation littéraire des souffrances en milieu professionnel dans un contexte marqué par la mondialisation et l'expansion du secteur tertiaire. Elle vise à examiner comment le roman d'entreprise dialogue avec certains phénomènes sociaux contemporains. L'étude se concentrera sur des œuvres publiées au début du XXI^e siècle, entre 2005 et 2010. Notre corpus est composé de *Résolution* de Pierre Mari (2005), *des Heures souterraines* de Delphine de Vigan (2009), et *Nous étions des êtres vivants* de Nathalie Kuperman (2010). Nous avons sélectionné trois œuvres qui abordent les difficultés rencontrées par les cadres du secteur tertiaire, un groupe socioprofessionnel spécifique. Notre choix a été guidé par un souci de diversité, reflété dans la variété des formes littéraires, des intrigues, des descriptions et de l'exploration psychologique des personnages proposées par ces œuvres. Ces contrastes offrent un aperçu global, bien que succinct et sans ambition d'être complète, du sous-genre littéraire qu'incarne le roman d'entreprise.

1.4 La problématique

Les romans analysés s'attachent principalement à répondre à la question suivante: comment le roman d'entreprise représente-t-il la souffrance des employés? Ils soulignent les failles des systèmes d'organisation du travail ainsi que des images qui leur sont associées. Notre étude s'intéressera à l'aspect idéologique et au contexte textuel de ces récits, en affirmant qu'ils contribuent à une redéfinition du discours social. Nous analyserons comment les romans d'entreprise intègrent et remettent en question les discours qui légitiment le travail. Une question clé traverse ces récits: quelle fonction le travail occupe-t-il dans la création des liens sociaux? Nous analyserons également comment l'autorité du système néolibéral, fondée principalement sur une construction discursive, est mise en question. Pour analyser les opérations effectuées par les romans sur les discours qu'ils intègrent, nous commencerons par étudier la configuration organisationnelle des entreprises décrites. Ensuite, nous nous

pencherons sur ce que les interactions entre les personnages dévoilent des mécanismes de pouvoir dans le contexte professionnel. Enfin, nous analyserons comment les liens des personnages avec leur cadre de travail traduisent les réalités du monde professionnel.

2. L'impact de l'entreprise sur les protagonistes

Les œuvres de notre étude partagent toutes un point de départ semblable : l'annonce d'une réorganisation au sein de l'entreprise, bouleversant les fonctions des personnages. Cette situation engendre des problèmes dépourvus de solutions unanimes, provoquant des tensions, qu'elles soient implicites ou explicites. *Nous étions des êtres vivants* de Nathalie Kuperman donne la parole à plusieurs salariés d'une maison d'édition reprise par un acquéreur sans scrupules. Certains protagonistes se disputent la gestion générale, tandis que d'autres voient leur poste menacé par les pratiques managériales autoritaires du nouveau dirigeant. Ces rivalités de pouvoir provoquent de nombreux affrontements parmi les employés, qui s'efforcent de préserver leur position face à une menace imminente de suppressions de postes. Le récit est rythmé par des intrigues en coulisses et par la trahison d'une salariée qui décide de rejoindre la direction générale au détriment de ses collègues. À travers les perspectives variées des personnages, le lecteur accède à une variété d'expériences (marquées par l'inquiétude, l'espoir, la colère, la révolte ou encore la lâcheté), qui s'unissent pour former une polyphonie évidente dans l'analyse.

Les heures souterraines de Delphine de Vigan montre la violence du rapport spatiotemporel au travail à travers l'expérience de Mathilde, une salariée mise au placard. Ancienne responsable de haut niveau et assistante du directeur marketing dans une grande société parisienne, Mathilde subit une dégradation progressive de sa position professionnelle. Le roman alterne les récits de deux personnages principaux, révélant un mal-être commun face à leur vie professionnelle. L'histoire de Mathilde est mise en parallèle avec celle de Thibault, un médecin urgentiste se rendant au domicile de ses patients. La relation des deux personnages principaux avec leur activité professionnelle se distingue par des obstacles à travailler en équipe et par un rapport ambigu, mêlant attraction et aversion, envers une ville où ils éprouvent des difficultés à se déplacer. Le troisième ouvrage de notre étude, *Résolution* de Pierre Mari, retrace la privatisation d'une grande entreprise ancrée dans "*une vieille tradition industrielle*" (p. 24). Le protagoniste, récemment nommé cadre des ressources humaines, a pour mission de guider les carrières des employés. Le récit met en lumière ses

difficultés à s'intégrer dans son nouveau rôle de cadre supérieur. Investi d'une autorité sur des salariés qui ne s'expriment qu'à travers quelques répliques acerbes adressées à la direction, il se transforme en le dépositaire de leurs angoisses et de la tension engendrée par la réorganisation de l'entreprise. Le récit met en lumière les dilemmes croissants du protagoniste, tiraillé entre des aspirations opposées et incompatibles, tout en exposant son isolement dans un langage et des codes qui lui sont étrangers.

Les œuvres de Nathalie Kuperman, Delphine de Vigan et Pierre Mari mettent en lumière l'impact de l'entreprise sur les individus. En adoptant les codes du théâtre et de la compétition, elles questionnent les valeurs prônées par l'entreprise et exposent les mécanismes de pouvoir, proches des analyses par Michel Foucault (1975, P. 376). Ainsi, elles dévoilent l'illusion de l'autonomie supposément offerte en milieu professionnel: les pratiques et discours managériaux uniformisent les individualités, fabriquant des salariés adaptés aux exigences de l'entreprise.

Comme l'a affirmé André Belleau (1986), "*l'espace représenté dans toute fiction [...] est l'un des vecteurs idéologiques essentiels*" (P. 180). Nous analyserons dans quelle mesure le lieu de travail influence le mal-être des personnages. Nous mettrons en évidence que l'entreprise est décrite comme un système clos, comportant un risque de dégradation tant physique que morale pour les salariés. Nous préciserons également comment *Nous étions des êtres vivants*, *Les heures souterraines* et *Résolution* remettent en question les clichés associés au travail et à la souffrance qu'il engendre, tout en soulignant les caractéristiques propres au précaire.

Les ouvrages de notre étude abordent la souffrance des salariés face à la fausse solidarité promue par le management. Elles offrent une perspective organiciste de la société. Cette recherche se concentrera sur les conditions d'intégration des travailleurs dans la structure de l'entreprise. Nous mettrons en évidence que, dans les textes étudiés, l'imaginaire théâtral et celui de la compétition sont utilisés pour illustrer les interactions interpersonnelles en milieu professionnel. Les œuvres soulignent également l'importance des codes vestimentaires qui symbolisent le statut des individus au sein du collectif. Qu'il s'agisse de déguisements ou d'emblèmes de pouvoir, les vêtements et postures sont associés à des rôles rigides et non modifiables. Les entreprises décrites par Nathalie Kuperman, Pierre Mari et Delphine de Vigan se transforment ainsi en véritables scènes théâtrales, où les salariés sont contraints d'adopter les normes sociales imposées par la direction.

3. La littérature du travail

Une notion fondamentale qui ressort des romans analysés est que l'économie fait partie des sciences humaines. La narration du monde du travail se focalise principalement sur les rapports sociaux entre les divers acteurs de la production, reléguant au second plan les éléments financiers des entreprises. Ces œuvres présentent une image des activités salariées, vues essentiellement comme des interactions entre individus. Christian Baudelot et Michel Gollac (2003) affirment que les hommes "*perdent leur vie à devoir la gagner*" (P. 19). En explorant les dynamiques de pouvoir entre les personnages, les romans mettent en lumière l'expérience de personnes intégrées dans une culture spécifique. Ils suggèrent l'existence d'un système social spécifique à l'entreprise, considérée comme un microcosme reflétant les caractéristiques culturelles, sociales et idéologiques de la société française contemporaine. Dans cette optique, l'entreprise devient un cadre privilégié pour analyser les problématiques sociales de notre époque.

Aurore Labadie (2019) 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 essayerons 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*" (P. 154). Anne Marie David (2016) a soutenu l'idée que « *la littérature du travail appelle, de manière aussi paradoxale que consubstantielle, une réflexion sur la mort du travail* » (P.4). 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 (P.5).

Dans sa recherche sur les romans d'entreprise, Corine Grenouillet (2014) décrit leur démarche comme une "*mise au jour du système ou de la logique qui sous-tend l'organisation fondamentale de nos sociétés contemporaines*" (P. 209). Nous chercherons à démontrer comment ces romans mobilisent des imaginaires biologiques pour révéler ces dynamiques. Par ailleurs, nous analyserons la manière dont les romanciers d'entreprise se distinguent des approches sociologiques ou historiques dans leur traitement de ces thématiques. Comme Bruno Blanckeman (2013), nous considérerons que

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 (P. 81).

Selon John Marks (2017), *Résolution* de Pierre Mari et *Nous étions des êtres vivants* de Nathalie Kuperman illustrent comment l'entreprise s'approprie le langage et impose une auto-censure à ses employés. Nous chercherons à démontrer que ces romans constituent un espace de réappropriation des pratiques langagières, détournées et contrôlées par l'entreprise.

Les écrivains étudiés constatent une rigidité procédurale en entreprise, déjà observée par Balzac (1977): "*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*" (P. 907). Dans cette optique, nous analyserons comment les romanciers intègrent des images empruntées à la biologie et au monde vivant pour illustrer le travail salarié dans le secteur tertiaire, décrit comme mécaniste et en décalage avec la vitalité de la vie. Pour reprendre les mots de Renaud Sainsaulieu (2019), "*l'organisation formelle [de l'entreprise] ne cesse de se heurter à la complexité des individus*" (P. 185) et du vivant. La variété des perspectives des travailleurs au sein des entreprises présentées illustre cette complexité. En opposition à la rigidité du cadre managérial, les œuvres de Nathalie Kuperman, Delphine de Vigan et Pierre Mari incorporent des aspects liés au vivant dans leur représentation du travail dans le domaine tertiaire.

4. La théâtralité en entreprise

L'analyse de la formalisation des échanges entre les personnages révèle une entreprise conçue comme une scène théâtrale, où les individus revêtent des costumes pour incarner des rôles prédéfinis. Cette mise en scène révèle que, dans le milieu professionnel, les apparences peuvent s'avérer trompeuses.

En effet, *Résolution* propose une critique des relations artificielles qui unissent les individus au sein de l'entreprise, des relations dont les personnages perçoivent clairement la superficialité. 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*" (P. 116). Le récit met en avant que le vêtement incarne un symbole de statut professionnel, devant être soutenu par une attitude appropriée. Ariane Stein, cependant, semble penser que l'apparence vestimentaire suffit à

conférer une position dans l'entreprise. Restée seule dans les bureaux avant le déménagement, elle tombe sur un jean appartenant à la directrice générale, Muriel Dupont-Delvich, et envisage de s'en emparer:

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 (P. 95).

Pour explorer davantage le thème de la remise en question de l'autorité en milieu professionnel, analysons le cas de Mathilde, cadre dans une grande entreprise, tel qu'il est décrit dans *Les heures souterraines*. Victime d'un isolement professionnel, elle associe l'origine de sa situation à une "scène" (p. 27) particulière: une réunion où, de manière exceptionnelle, elle a osé contredire son supérieur. Pourtant, "[être] d'accord avec Jacques était une position à la fois plus confortable et plus efficace" (p. 26). L'employée est pleinement consciente de l'existence d'une règle implicite qui impose de se conformer à l'opinion de son responsable: "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" (P. 26). Elle transgresse ainsi la règle implicite d'adhésion en s'écartant de la norme, un comportement que Jacques perçoit très négativement. En réaction, Le chef la met à l'écart, la coupe des interactions humaines et des informations et de missions professionnelles "[a]u motif d'une incompatibilité d'humeur" (P. 93). Comme elle a osé sortir de son rôle de subordonnée et n'a pas adopté l'attitude attendue, la salariée est mise à l'écart. Au cours d'une discussion avec la responsable des ressources humaines, destinée à résoudre sa mise à l'écart, Mathilde se fait suggérer de "se repositionner" et "d'accepter de se remettre en question" (p. 93). Le lien de subordination ne se base pas uniquement sur le respect des directives explicites du supérieur, mais aussi sur des attentes concernant des qualités personnelles. Ces compétences relèvent d'une attitude, d'un savoir-vivre, plutôt que de la seule réalisation d'instructions formelles. Selon lui, en acceptant l'emploi, "elle a accepté les règles" (p. 150) qui y sont associées. La fonction à assumer au sein de l'entreprise constitue une obligation à laquelle la directrice générale doit se conformer, sous peine de licenciement ou de rétrogradation.

Dans *Les heures souterraines*, un rapprochement comparable est faite entre la position occupée dans le milieu professionnel et l'adhésion aux contraintes imposées par ce milieu. Lorsque Mathilde choisit d'abandonner son combat pour garder son poste et opte pour la démission, le récit met en avant: "il faut sortir du jeu, accepter d'avoir perdu" (p. 212).

Les employés des *Heures souterraines* interrompent toute communication avec Mathilde “[p]our ne pas risquer d’être les prochains sur la liste, pour préserver leur tranquillité”(P. 95). La narration souligne alors la différence marquée entre l'allure de ses collègues et 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 (P. 181-182).

Marie-France Hirigoyen (2014) analyse dans *Le harcèlement au travail* les motivations qui incitent certaines individus à intimider leurs collègues. Elle mentionne 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 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.(P. 91)

Mathilde se distingue de ses collègues par le fait qu’elle ne se comporte plus en accord avec eux. La narration met en avant une homogénéisation des attitudes parmi les salariés. À l'inverse d'eux, l'héroïne ne revêt aucun "déguisement", n’adopte plus les mêmes codes, et, de ce fait, devient méconnaissable au sein de l’entreprise.

Selon Erving Goffman (1973), le terme "déguisement" peut symboliser un rôle assumé, un costume emprunté appartenant à une catégorie professionnelle spécifique. Il mentionne également une tenue de représentation, conçue pour un rôle ou un personnage particulier. Les employés adoptent donc les normes de l'organisation pour "entrer en scène" et se fondre dans le collectif professionnel (CF., p. 230).

Si l'employée se sent perdue et triste de ne plus faire partie du cercle social de son entreprise, c'est parce qu'elle s'était totalement appropriée le rôle que cette dernière lui avait assigné: “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” (*Les heures souterraines*, p.167). La détresse de ce personnage peut être éclairée par ce phénomène présenté par Erving Goffman dans la conclusion de son ouvrage intitulé “La mise en scène de la vie quotidienne” (1973).

[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. (P. 230)

Nous pouvons donc évoquer, par comparaison, une identité professionnelle façonnée autour du rôle que l'employé assume au sein de l'entreprise et qu'il doit maintenir pour son épanouissement.

Exclue de la troupe, Mathilde, protagoniste *des heures souterraines*, finit par se résigner à se définir comme “*un bon petit soldat, usé, claudicant, ridicule*” (p. 147). Elle se perçoit comme une subalterne incapable de répondre aux attentes liées à sa position. Les salariés en uniforme, tout comme les militaires dans une armée, ont en commun de jouer un rôle qui leur est assigné.

Dans *Nous étions des êtres vivants*, Ariane Stein s'oppose à la nouvelle équipe dirigeante qui a cherché à l'écartier. En particulier, elle exprime son désaccord avec l'élévation de sa cheffe, Muriel Dupont-Delvich, nommée directrice générale par Paul Cathéter. Sa promotion s'est accompagnée de pratiques de domination abusives exercées par Muriel à l'encontre d'Ariane. Lorsque cette dernière lui annonce sa grossesse, la directrice change brusquement son comportement envers l'employée. Elle lui reproche de ne pas avoir “*inform[é] l'entreprise*” (P. 90) de son “*changement de statut social*” (P. 90) après son mariage. Accusant la future mère d'une “*faute*” (P.90), elle l'humilie et l'écarte des autres membres de l'équipe. La salariée dit que “*la foudre [de Muriel] s'est abattue sur [elle]*” (P.90), établissant ainsi un parallèle entre le pouvoir hiérarchique exercé sur elle et une autorité divine toute-puissante. Il apparaît qu'Ariane s'est écartée du rôle de subordination imposé par l'entreprise lorsqu'elle formule une remarque à propos de sa cheffe: “*elle m'aimait fille, elle m'aimait seule, elle m'aimait dépendante de mon travail*” (P.90). La supérieure a également prévenu Ariane qu'elle pourrait être licenciée en raison de son manque de loyauté envers l'entreprise. Face à cet abus de pouvoir, qualifié seulement de “*problèmes relationnels avec [sa] supérieure*” (p. 32), il n'est guère étonnant qu'Ariane manifeste une certaine réserve, cherchant à empêcher que sa situation ne devienne encore plus instable: “*Je ne bougerai pas*” (p. 27). Le pouvoir de sa cheffe, désormais promue directrice générale, représente un danger encore plus sérieux qu'auparavant pour cette salariée déjà en situation précaire.

Certains personnages des romans de notre étude manifestent moins d'opposition aux rôles assignés par les figures d'autorité en entreprise. Ainsi, dans *Résolution*, le protagoniste: “*a la surprise de voir son collègue, qui ne l'avait pas habitué à ce rôle, transmettre la parole officielle sans rien y changer*” (P. 60).

Ce partenaire de travail s'approprie les normes et les discours caractéristiques du service des ressources humaines. Son comportement reflète l'assimilation d'un rôle dicté par la hiérarchie, comme s'il jouait dans une pièce orchestrée par l'entreprise, récitant un texte soigneusement préparé. Cette idée de représentation professionnelle est accentuée à la fin du roman: des responsables des ressources humaines, qui se sentent abattus, évoquent le “*poids*” (P. 121) que représente pour 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*” (P. 121).

L'inauthenticité des relations interpersonnelles dans l'entreprise provoque un rejet chez les employés. Comme le souligne Anne-Marie David (2016),

[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. Cette explosion d'hilarité désespérée, premier acte véritablement collectif des salariés de Mercandier Presse, signe en fait l'arrêt de mort de la collectivité (P. 178-179).

L'artificialité en entreprise pourrait apporter un bénéfice aux personnages si le roman offrait une forme de catharsis. Cependant, Cette libération des émotions fait cruellement défaut dans la représentation théâtrale du milieu professionnel. Le manque de cohésion entre les employés, assimilés à des acteurs, les laisse insatisfaits face à une « règle du jeu » qui engendre une solidarité artificielle. Nous démontrerons que la comparaison entre l'organisation des interactions en entreprise et les codes théâtraux met en évidence l'effet néfaste de l'obligation de jouer un rôle: cette contrainte sert à renforcer la domination des supérieurs sur les employés.

La représentation théâtrale du milieu professionnel est évidente dans *Nous étions des êtres vivants* à travers sa division en trois parties, dont l'une porte le titre “trahison” rappelant les scènes d'une tragédie grecque. Cette allusion aux conventions théâtrales se manifeste également dans le chœur formé par les différentes voix des employés de Mercandier Presse. Les paroles de narrateurs anonymes se répondent, s'entrelacent et, parfois, se contredisent.

Bien qu'elles soient discordantes, elles s'organisent selon une forme de choralité. La conclusion du roman de Nathalie Kuperman met en scène une cohésion remarquable du chœur, qui se révolte collectivement contre la promotion d'Ariane Stein à la direction générale en la couvrant d'insultes. Cependant, cette unité reste fragile, prête à se briser: « [N]ous allons finalement regagner nos bureaux, ne sachant désormais que faire de notre solidarité » (P. 229).

5. Hauteur et contrôle

Un extrait illustre le lien entre le pouvoir et l'élévation physique au sein de la compagnie, dans *Nous étions des êtres vivants*: Ariane Stein, qui finira directrice générale, souhaiterait solliciter l'employé de nettoyage “qu'il [la] porte sur ses épaules pour [qu'elle] aperçoive le monde du travail avec une certaine hauteur” (P. 89). Cela lui donnerait la possibilité de “comprendre pourquoi Dominique Bercanta a accepté le rôle de chef” (P. 89).

Dans deux des romans de notre étude, l'image de la hauteur se matérialise à travers un élément vestimentaire: les chaussures. Agathe Rougier, employée chez Mercandier Presse, établit une comparaison entre “les chaussures à talons et les chaussures plates [de ses poupées]. Plates, c'est mal, hautes, c'est bien” (P. 42). Elle associe ensuite ses collègues féminines à ses poupées. Cette comparaison entre les employées et les tenues stéréotypées des poupées met en avant les chaussures à talons hauts, symbolisant ainsi une position élevée. Cette relation entre l'appartenance sociale et les habits montre encore une fois que les individus dans le milieu professionnel adoptent des rôles, représentés par des habits spécifiques. Dans *Les heures souterraines*, la taille de Mathilde est également commentée par son supérieur:

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 (P. 89).

Nous saisissons ainsi que les habits reflètent la hiérarchie aux yeux des autres.

Le pouvoir du leader dans *Les heures souterraines* est dépeint avec une gravité particulière, soulignée par une forme de rabaissement: “Elle était sa créature. [...] Il avait fait d'elle une sorte de disciple aux talons plats” (P.166). Mathilde prend conscience que les habits, reflétant

la hiérarchie, influencent les attitudes des subordonnés afin de les maintenir à leur rang dans la structure sociale de l'entreprise.

Dans *Nous étions des êtres vivants*, L'analogie métaphorique entre l'altitude et les dirigeants d'entreprise est vivement critiquée par le chœur dès l'ouverture du roman. L'arrivée du repreneur est décrite avec ironie: "*Paul Cathéter, le grand patron, daigne enfin se pencher vers nous, tout petits que nous sommes*" (P. 56). Cet extrait met en lumière, de manière satirique, la différence de stature – symbolique et hiérarchique – qui sépare le nouvel acquéreur des salariés, considérés comme insignifiants face à lui.

Dès le début de *Résolution*, le personnage principal récemment promu à un poste de gestion exprime une réflexion pertinente sur le lien entre la hauteur et la clarté de perception: "*Pouvait-il rêver d'un meilleur angle de vue?*" (P. 11). Ce nouveau responsable des ressources humaines associe son statut élevé à une certaine clairvoyance. Il est aussi conscient du pouvoir que cette position lui confère sur les employés. Tout en aspirant à les accompagner dans la transition imposée par la privatisation de l'entreprise, il s'efforce de préserver un lien avec la réalité des employés, malgré son ascension dans la hiérarchie 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 (P. 11).

Cet extrait, en résonance avec le précédent, établit un lien entre une position élevée et autoritaire et une éventuelle altération du jugement. Le personnage manifeste une méfiance à l'égard de la « modernité triomphante » revendiquée par ceux qui occupent les postes les plus hauts de la hiérarchie. Les dirigeants, en raison de leur position élevée, peinent à appréhender la réalité vécue par les employés, ce qui entrave leur clairvoyance et rend le dialogue avec les subalternes difficile. Ainsi, la lucidité des figures de pouvoir n'est pas garantie. En mettant en avant cette relation entre une perspective élevée et une déformation du discernement, *Résolution* se démarque des autres ouvrages de notre sélection.

Les romans analysés expriment, avec un certain fatalisme, l'ignorance des individus qui ne bénéficient pas de la « hauteur de point de vue » propre aux postes de l'autorité. Ils décrivent une hiérarchie où ceux situés au bas de l'échelle sociale et salariale restent inconscients des mécanismes qui les maintiennent dans leur condition de subordination. Seuls les personnages

occupant des positions élevées ont accès aux règles du jeu et peuvent s'affranchir de ses contraintes. En recourant à des images évoquant la verticalité, ces récits dénoncent une solidarité factice entre les dirigeants et les salariés. Associés à la notion de jeu, les champs lexicaux et sémantiques de la hauteur assimilent les salariés à des pions sur un échiquier, manipulés depuis les sommets de la hiérarchie, incapables de percevoir ou d'agir sur la stratégie générale de l'entreprise.

6. Des émotions contrôlées

Au début du XXe siècle, Eva Illouz (2006) souligne que le développement des entreprises s'est accompagné de l'émergence des théories de la gestion, visant à organiser et à rationaliser les processus de production. Toutefois, elle continue en disant:

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 (P.30).

Dans les romans de notre corpus, l'intérêt des gestionnaires pour les émotions des travailleurs se manifeste sous diverses formes. Nous analyserons comment se construit une économie des émotions, exploitée par le management pour réguler les relations sociales dans l'entreprise.

Concernant la remplaçante inattendue de l'héroïne, le narrateur des *Heures souterraines* observe que “*Mathilde la haït. Et elle s'en veut de la haïr à ce point*” (P. 210). La haine, même implicite et dépourvue de répercussions, apparaît comme un sentiment inapproprié dans le contexte de l'entreprise, ce qui explique la culpabilité de Mathilde à son égard. Le chœur de *Nous étions des êtres vivants* met en évidence une situation similaire: “*Pas de drague entre les portes, pas de coucheries, pas de haine, pas d'amour, nous sommes concentrés sur notre travail*” (P. 31). Les rapports intimes, l'amour et la colère étant proscrits entre les personnages, il semble que les échanges entre les travailleurs doivent être exempts de tout sentiment charnel ou passionnel. Les membres du chœur relient cette absence de sentiments à leur aptitude à rester « concentrés sur [leur] travail ». Ce lien reflète un stéréotype du monde professionnel, selon lequel une personne qui réprime l'expression de ses émotions ou de ses sentiments incarne une certaine rationalité. Une telle personne est alors perçue comme « professionnelle ». L'entreprise accorde peu d'importance aux émotions intimes, bien qu'elle soit, dans *Les heures souterraines*, décrite comme la source de la haine que la protagoniste ressent envers 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*”

(P. 211). Même si ces sentiments trouvent leur origine dans l'entreprise, Mathilde s'interdit de les exprimer, renforçant ainsi la norme et la règle sociales imposée par le milieu professionnel.

Les liens de travail sont encadrés par des normes émotionnelles, distinguant ceux considérés comme légitimes de ceux jugés anormaux et interdits. Cependant, la conformité des employés aux attentes de leur rôle et l'expression des émotions jugées acceptables ne suffisent pas à assurer leur intégration dans le groupe. Dans *Nous étions des êtres vivants*, Agathe Rougier déplore cette dissonance:

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" (P. 44).

Pour conserver son poste, l'employée doit adopter une nouvelle attitude.

L'idée d'une défaite traverse les récits étudiés, bien qu'elle ne soit jamais clairement exprimée. Dans *Les heures souterraines*, Mathilde "sait très bien pourquoi elle se tait. Elle se tait parce qu'elle a honte" (P. 47). Dans *Résolution*, lorsque le protagoniste échoue à faire entendre ses préoccupations à son directeur concernant la surcharge de travail des responsables des ressources humaines, il rencontre l'un de ses collaborateurs. L'idée de mentionner l'échec de cet échange lui traverse l'esprit: "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" (P. 97). Dans *Nous étions des êtres vivants*, lors de la fête de départ marquant l'acquisition de l'entreprise par Paul Cathéter, groupe éprouve une insatisfaction qu'il ne formule pas ouvertement: "Nous affichons des sourires [...]. Nous nous réservons du champagne médiocre pour oublier que, sous les masques, s'installe le renoncement" (P. 63-64). Nous saisissons que la liberté d'expression des individus est limitée par un cadre extérieur qui impose des règles interdisant d'exprimer les plaintes.

La nouvelle directrice générale, dans *Nous étions des êtres vivants*, affirme que sa fonction consiste à "considérer [les] plaintes [des salariés] comme des humeurs déplacées" (P. 48). Elle relie les plaintes des salariés concernant leurs conditions de travail au domaine des sentiments. L'abandon de l'empathie, imposé par une règle rigide et insaisissable (un « jeu maniaque »), fragilise la coopération entre collègues.

Les salariés sont tenus de maintenir en permanence une attitude joviale et positive. Cela se manifeste par l'image de suffocation qui apparaît dans *Les heures souterraines*, lorsque le récit précise que les collègues de Mathilde “ne savent pas à quel point leur boîte, comme ils disent, est hermétiquement fermée” (P. 113) 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” (P. 90). Ces extraits, qui se complètent, soulignent l'incompatibilité entre le milieu professionnel et la colère, cette dernière étant bannie des comportements tolérés chez les employés. Ils indiquent que le cadre même du travail empêche toute expression de cette émotion de la part des salariés. Cependant, cette restriction ne semble pas s'appliquer aux cadres supérieurs. Le patron dans *Les Heures souterraines* inspire de la crainte en raison de “ses colères” (P. 28), qui empêchent les employés de sortir des sentiers battus “les gens le craignaient” (P. 28). Dans *Nous étions des êtres vivants*, Ariane Stein illustre également cet écart entre le comportement des dirigeants et celui attendu des salariés, en choisissant de ne pas se joindre à Paul Cathéter, qui méprise la directrice générale en son absence.

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 (P. 213).

À la fin de *Résolution*, V. manifeste sa peine concernant le destin de son ancien collègue et ami, un protagoniste accablé par le surmenage. Ce personnage au tempérament révolutionnaire lui suggère 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 (P. 129).

Il apparaît que le protagoniste aurait réprimé une colère ancienne. V. valorise cette émotion, qu'il perçoit comme un moyen de surmonter les difficultés. La notion d'une résolution rendue possible par cette colère prend également une signification symbolique, associée à la vie ou à une force vitale. Elle évoque un ordre naturel qu'il ne conviendrait pas de perturber.

Au commencement du récit de Pierre Mari, le héros, récemment désigné responsable des ressources humaines, suit des sessions de formation imposées avant d'assumer ses nouvelles

responsabilités. Parmi ces exercices, il est question de « *jeux de rôles* » (P. 15). Le protagoniste ajoute:

On aurait pu parler de sociodrame, 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 (P. 15-16).

Encore une fois, le récit assimile les échanges sociaux en milieu professionnel à une mise en scène théâtrale. Cependant, cette théâtralité s'avère peu bénéfique pour le personnage, qui aurait souhaité l'émergence de discussions sur l'organisation sociale au sein de l'entreprise. Nous saisissons que ce qui entrave la pratique et limite l'utilisation du théâtre comme espace propice à la réflexion est "*l'obligation de bonne humeur permanente*" évoquée par le personnage, en accord avec "*la convivialité rentable, la société souriante et ludique*" encouragé, selon Pierre Legendre (2007, p. 59), par les méthodes de gestion contemporaines.

Il apparaît clairement que les sentiments perçus comme négatifs ou intenses sont exclus de l'entreprise dépeinte 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" (P. 81).

La tendance à adoucir les discours typique du langage managérial se manifeste clairement dans ce passage. Elle est mise en lumière par le lapsus du président, qui trahit le dédain pour les émotions dans l'environnement professionnel et la volonté des dirigeants de contenir les affects des salariés. Les effets de cette règle, qui oppose des émotions négatives perçues comme inadmissibles à une bonne humeur obligatoire en toutes circonstances, apparaissent aussi lors de l'annonce de la reprise de l'entreprise dans *Nous étions des êtres vivants*.

Dans *Nous étions des êtres vivants*, les salariés sont dépeints comme arborant "*des faux sourires et une vraie peur*" (P. 18). Ces individus ont assimilé les attitudes et les émotions attendues dans leur position, adoptant une joie purement superficielle.

Nous constaterons que le contrôle des émotions est étroitement lié au sentiment d'aliénation ressentie par les employés, en dépit des discours prônant leur indépendance. Paul Ariès (2002) met en lumière que le management, tel qu'il a émergé à la fin du XX^e siècle, vise à substituer à l'individualité des salariés des identités artificielles imposées, à travers ce qu'il désigne comme un « *formatage idéologique* » (p. 7). Les œuvres analysées explorent ces

identités factices à travers le rôle que jouent les personnages. Cela transparait notamment dans un extrait de *Résolution*, où un responsable des ressources humaines se voit proposer d'animer des séminaires sur la “*conduite du changement*” et sur les “*vertus du leader*” (P. 111) à l'intention des cadres dirigeants. Il juge cette suggestion absurde: “*Je veux bien faire un peu semblant, de temps à autre, mais pas question de porter toute la journée un masque de pitre solennel*” (P. 111). L'hésitation du responsable s'explique par sa perte de confiance envers l'entreprise et son doute concernant l'intégrité des cadres supérieurs.

L'impression de devoir dissimuler sa véritable identité “en portant un masque”, symptôme d'une diminution de l'autonomie et d'un éloignement des employés de leur pouvoir d'agir, résulte de la nécessité de maintenir une apparence en milieu professionnel. Cette atteinte à l'indépendance affecte non seulement la subjectivité des salariés, mais aussi leur condition d'êtres vivants, l'autonomie étant une caractéristique essentielle de la vie. Pour reprendre les mots de Nathalie Kuperman disant l'entreprise “*vid[e] l'être vivant*” (p. 31).

7. Le pouvoir sur les employés

Dans *Nous étions des êtres vivants*, le contrôle des dirigeants sur les salariés, exercé à travers des rôles imposés, apparaît clairement quand la directrice générale suggère à Dominique Bercanta d'assumer le rôle de son adjointe “devenir son bras droit”. Cette offre a « *l'effet d'une claque* » (p. 51) sur la salariée, qui finit par l'accepter presque à contrecœur:

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 (P. 52).

L'employée semble dépouillée de ses facultés sensorielles, perdant ensuite toute aptitude réflexive et toute maîtrise de ses décisions. Le discours managérial est directement incriminé dans cette perte de liberté et cet état de soumission. La direction la contraint à endosser un rôle (celui de directrice adjointe) qu'elle n'a pas voulu. Il est important de rappeler qu'Ariane Stein tentait de comprendre, en s'appuyant sur l'homme de ménage, pourquoi Dominique Bercanta avait accepté cette fonction. Ce passage éclaire cette interrogation et souligne que les salariés ne prennent pas conscience de l'influence de leurs supérieurs sur eux. La directrice générale va jusqu'à évoquer le “*format[er]*” (p. 48) de ses subordonnés. Les

méthodes managériales sont ainsi associées à une uniformisation et à un asservissement des salariés, les réduisant à des rôles qui effacent leur indépendance.

Le formatage donne ses effets à la conclusion de *Nous étions des êtres vivants* lorsque Dominique Bercanta, le “bras-droit” (P. 149) de la directrice générale, s’adresse aux salariés en déclarant : “ j’espère que chacun d’entre vous se sent prêt à donner de soi-même ” (P. 181).

Dans l’énoncé de Dominique, la préposition « de » peut être perçue comme un déterminant partitif de « soi », impliquant que les individus se divisent et que certaines portions de leur être doivent être sacrifiées au profit de l’entreprise.

Dans *Les heures souterraines*, après le décès de son époux, Mathilde “avait recommencé à travailler. [...] Elle était vivante” (P. 144). Elle avait pu dépasser son chagrin en se consacrant à son nouveau travail.

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 (P. 167-168).

L’intégration de l’employée à l’entreprise a marqué pour elle une forme de renaissance, tandis que son exclusion a été vécue comme une agonie. Ainsi, son éviction équivaut à un anéantissement de son identité, résultant d’une domination écrasante.

Le pouvoir exercé par l’entreprise sur ses employés est également un thème central dans *Résolution*, où la société, après son rachat, adopte le nouveau nom de « Nexorum ». Issu du latin *nexus*, signifiant « lien », ce nom porte une dualité entre construction et destruction. Positivement, le lien symbolise l’union harmonieuse d’un ensemble complexe d’éléments; négativement, il souligne un « enchaînement », représentant les rapports qui soumettent le débiteur à son créancier. Cette dichotomie reflète la gestion moderne de l’entreprise décrite dans *Résolution*. Le nom «Nexorum » suggère une obligation de solidarité mêlant les deux aspects du lien : une apparente cohésion d’équipe qui masque des relations artificielles et contraintes.

L’asservissement se traduit par les obstacles rencontrés par la salariée dans *Les Heures souterraines*: elle est simultanément fragilisée par l’isolement et accablée par l’obligation de

se soumettre à un modèle imposé. Dans l'ennui qu'elle éprouve au travail, Mathilde tente de surmonter sa solitude imposée. Elle décide de prendre un rendez-vous médical pour son enfant, simplement pour occuper son temps. Elle appelle un répondeur et exprime le désir de "parler à quelqu'un – une vraie personne, avec une vraie voix, capable de donner une vraie réponse" (p. 114). Ce besoin d'une connexion humaine réelle est intense pour ce personnage isolé de son environnement professionnel. Le narrateur poursuit en précisant:

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 (P. 114).

L'unicité, la spécificité et l'originalité incarnent une forme d'opposition et attestent d'une vie autonome. En d'autres termes, être authentique favorise la création de liens entre personnes. Par extension, le serveur vocal devient une métaphore du milieu professionnel: le cadre strict, dont "il est impossible [de] sortir" (p. 115), évoque les normes uniformisants de l'entreprise. Mathilde oscille entre le désir d'appartenir au groupe et celui d'affirmer son individualité en toute indépendance. Le livre de Vigan met en lumière une contradiction intrinsèque dans le discours social, où le travail apparaît simultanément comme une source de joie et de souffrance, de liberté et de contrainte. Marx (2007) considérait l'objectivation du travail comme un processus de distanciation entre l'ouvrier et le produit de son travail, lequel devient alors un élément distinct et étranger pour lui:

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" (P. 117). Puisque "l'objet que le travail produit, son produit vient lui faire face comme un être étranger, comme une puissance indépendante du producteur (P. 118).

Les salariés en viennent à se percevoir comme déconnectés d'eux-mêmes, ce qui conduit à leur réification, les réduisant à de simples produits du système entrepreneurial. Autrement dit, l'entreprise impose aux salariés de se considérer comme des objets, tout en cultivant l'illusion qu'ils restent des sujets actifs dans leur activité professionnelle.. Par ailleurs, le contrôle exercé par l'entreprise sur les émotions des employés les **les** pousse à se conformer aux exigences du marché. Les trois romans étudiés révèlent une contradiction inhérente au discours social: d'un côté, le travail est présenté comme une voie d'épanouissement et de réalisation personnelle; de l'autre, il est assimilé au *tripalium*, un instrument de torture symbolisant l'anéantissement du sujet. La souffrance des personnages employés s'oppose

vivement au discours des dirigeants, qui repose sur une hypothèse rarement vérifiée. Seule Mathilde, dans *Les Heures souterraines*, avait trouvé un certain bonheur dans son activité professionnelle après la mort de son mari. Toutefois, ses illusions s'effondrent rapidement sous l'effet de son patron, qui finit par l'anéantir. Ainsi, bien qu'on promette aux employés une certaine indépendance au sein de l'entreprise, celle-ci demeure illusoire. Les salariés sont contraints d'endosser un rôle rigide et prédéfini. Une telle pratique conduit à leur réification, les privant d'une caractéristique essentielle de la vie: leur individualité.

8. Conclusion

Les romans de notre analyse mettent en avant une attention commune aux mécanismes qui relient les différents protagonistes du monde professionnel. La situation de départ, commune aux trois récits, repose sur une réorganisation d'entreprise, mettant en évidence que la structuration des rapports entre les employés représente un enjeu majeur dans ces œuvres. Cette structure engendre une souffrance qui, de prime abord, paraît difficile à cerner: les impacts négatifs des professions tertiaires sont moins perceptibles sur le physique des employés de bureau que dans les secteurs agricoles et industriels. Les travailleurs en entreprise éprouvent principalement une souffrance psychologique, dont nous avons observé qu'elle trouve son origine dans les codes régissant les interactions au sein du groupe. Pour illustrer cette souffrance et l'injustice vécues, les auteurs s'appuient sur le lexique et le langage propres à ce milieu professionnel..

En mettant en lumière des employés subissant les conséquences des restructurations d'entreprise, les ouvrages de notre sélection démontrent les dysfonctionnements dans la construction du lien social par le travail au XXI^e siècle. *Nous étions des êtres vivants*, *Résolution* et *Les Heures souterraines* dépeignent une relation fataliste au travail: les salariés de bureau sont enfermés dans une instabilité professionnelle incessante et déshumanisante. Ces environnements de travail, présentés comme des des geôles néfastes, symbolisent leur fragilité.

Cette étude visait à analyser la représentation de la souffrance dans les romans d'entreprise et à comprendre ce qu'ils révèlent du monde du travail. Il apparaît que ces récits combinent des discours divers tout en dévoilant les présupposés, les tensions et les contradictions d'une structure professionnelle souvent nuisible aux salariés. Alors que les employés du secteur tertiaire soient censés bénéficier de liberté et de développement personnel, ils se trouvent en

réalité réduits à des objets. Même la langue, manipulée et contrôlée par l'entreprise, devient un outil de domination. Dans cette optique, Nathalie Kuperman, Pierre Mari et Delphine de Vigan proposent des visions du travail en réexaminant les rapports qui relient les individus dans cet environnement. Tandis que les stratégies d'organisation du travail dans les services se caractérisent par une division typiquement néolibérale, leurs récits réfutent l'idée que le travail constitue intrinsèquement un vecteur de lien social. À l'inverse, ils cherchent à imaginer des connexions plus authentiques et organiques entre des individus isolés. Dans des romans qui dépeignent des situations de souffrance professionnelle extrême, le comique apparaît comme un exutoire nécessaire face aux mécanismes d'aliénation liés au travail. Pour reprendre les mots du philosophe Daniel Sibony (2010), “[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” (p. 115).

Le traitement du thème du travail dans les textes de notre corpus dépasse le cadre du sérieux, précisément parce qu'ils rejettent l'homogénéité imposée par les codes dominants. Sans toutefois renverser totalement le sérieux par le comique ou le travail par le rire, ces romans trouvent dans l'échange humoristique une connivence salvatrice, une forme d'organicité qui contraste avec la rigidité des mécanismes managériaux.

References

- Ariès, Paul (2002), *Harcèlement au travail ou nouveau management ?*, Villeurbanne, Éditions Golias.
- Balzac, Honoré de (1977 [1838]), *Les employés*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », vol. VII.
- Beinstingel, Thierry (2018), « Écrire sur le travail : être dedans et dehors – œuvres emblématiques et histoires singulières », *Modern & Contemporary France*, vol. 26, n° 3.
- Belleau, André (1986), « Code social et code littéraire dans le roman québécois », dans *Surprendre les voix*, Montréal, Boréal, coll. « Papiers collés ».
- Baudelot, Christian et Gollac, Michel (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- Blanckeman, Bruno (2013), *Narrations d'un nouveau siècle. Romans et récits français (2001-2010)*, Paris, Presses Sorbonne Nouvelle.
- David, Anne-Marie (2016), « 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.
- Foucault, Michel (1975), *Surveiller et punir, naissance de la prison*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque des Histoires ».
- Goffman, Erving (1973 [1956]), *La mise en scène de la vie quotidienne. La présentation de soi*, Paris, Minuit.

- Grenouillet, Corinne (2014), *Usines en textes, écritures au travail. Témoigner du travail au tournant du XXe siècle*, Paris, Classiques Garnier, coll. « Études de littérature des XXe et XXIe siècles ».
- Hirigoyen, Marie-France (2014), *Le harcèlement au travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- Illouz, Eva (2006), *Les sentiments du capitalisme*, trad. Jean-Pierre Ricard, Paris, Seuil.
- Jung, Carl Gustav (1986 [1964]), *Dialectique du moi et de l'inconscient*, trad. Roland Cahen, Paris, Gallimard.
- Kuperman, Nathalie (2010), *Nous étions des êtres vivants*, Paris, Gallimard, coll. « Folio ».
- Labadie, Aurore (2019), « *Le roman d'entreprise, un roman de malheureux?* », *RELIEF - Revue électronique de littérature française*, vol. 13, n° 1.
- Legendre, Pierre (2007), *Dominium mundi. L'empire du management*, Paris, Fayard.
- Marx, Karl (2007 [1844]), « Travail aliéné et propriété privée », *Manuscrits économique-philosophiques de 1844*, trad. Franck Fischbach, Paris.
- Marks, John (2017), « *Le roman d'entreprise: Breaking the silence* », *French Cultural Studies*, vol. 28, n° 4.
- Mari, Pierre (2005), *Résolution*, Mayenne, Actes Sud.
- Sainsaulieu, Renaud (2019 [1988]), *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Presses de Sciences Po, coll. « Références ».
- Sibony, Daniel (2010), *Le sens du rire et de l'humour*, Paris, Odile Jacob.
- Veyne, Paul (1985), *Sur l'individu. Contributions au colloque de Royaumont (1985)*, Paris, Seuil.
- Vigan, Delphine de (2009), *Les heures souterraines*, Paris, Le livre de poche.