

« Le mal du siècle ». Du désenchantement de la jeunesse romantique au désarroi des jeunes diplômés d'aujourd'hui

Thomas Simon (auteur correspondant)
Montpellier Business School
2300, avenue des Moulins, 34080 Montpellier, France
th.simon@montpellier-bs.com

Marion Cina
LEST CNRS (UMR 7317), Aix-Marseille Université
35, avenue Jules-Ferry, 13626 Aix-en-Provence, France

Xavier Philippe
Laboratoire MÉTIS, EM Normandie
9, rue Claude Boch, 14052 Caen, France

Résumé : L'absurde organisationnel constitue un champ de recherche émergent en sciences de gestion. Souvent décrit conceptuellement dans la littérature existante comme une perte de sens liée à la rupture des frontières avec la rationalité, l'absurde reste encore peu traité de manière empirique, notamment du point de vue des nouveaux entrants dans les organisations et plus spécifiquement des jeunes diplômés. Cette recherche se pose ainsi la question de la façon dont les jeunes diplômés se saisissent de l'absurde organisationnel et des conséquences qu'il engendre. Pour ce faire, nous mobilisons une approche empirique originale et souvent décrite comme pertinente pour accéder à l'absurde, à savoir l'analyse fictionnelle. Dans ces conditions, nous établissons une analogie entre les jeunes diplômés d'aujourd'hui et la jeunesse romantique du XIX^e siècle. Cette stratégie nous amène à mobiliser de nombreuses références littéraires dans une perspective heuristique afin de mieux comprendre le phénomène que l'on constate : actuellement comme par le passé, à l'occasion d'une confrontation avec l'absurde, un grand nombre de jeunes se désengagent de leurs fonctions professionnelles. Nos résultats sont mis en lumière à travers une série de 35 entretiens, qui font apparaître un profond désenchantement, menant dans bien des cas à une situation de repli sur soi et de retrait de la vie organisationnelle. Face à un tel désarroi, notre recherche invite les organisations à repenser le management des jeunes diplômés.

Mots-clés : jeunes diplômés, absurde organisationnel, romantisme, littérature, crise du sens

Citation : pour citer cet article, utiliser la référence officielle indexée ► Simon, T., Cina, M., & Philippe, X. (2024). *Mal du Siècle*. From the disenchanting youth of the Romantic age to the disillusionment of today's young graduates, *M@n@gement*, 27(2), 31–49. <https://doi.org/10.37725/mgmt.2024.8277>

Nous tenons à remercier chaleureusement le senior editor et les deux évaluateurs anonymes pour leurs précieux commentaires qui nous ont permis d'améliorer substantiellement notre manuscrit. Nous souhaitons également remercier les 35 jeunes diplômés qui nous ont accordé leur temps et leur confiance lors des entretiens.

Alors s'assit sur un monde en ruines une
jeunesse soucieuse. Tous ces enfants étaient
des gouttes d'un sang brûlant qui avait inondé
la terre ; ils étaient nés au sein de la guerre,
pour la guerre. Ils avaient rêvé pendant quinze
ans des neiges de Moscou et du soleil des
Pyramides ; on les avait trempés dans le
mépris de la vie comme de jeunes épées. [...]
Ils avaient dans la tête tout un monde ; ils
regardaient la terre, le ciel, les rues et les
chemins ; tout cela était vide, et les cloches de
leurs paroisses résonnaient seules dans le
lointain.

MUSSET, 1888 [1836], p. 6

Introduction

Le 5 mai 2019, un article du magazine *Le Point* signé de l'essayiste Laetitia Strauch-Bonart titrait « L'essor des "jobs à la con", le mal du siècle ». Né en 2013 sous la plume de Graeber (2013), le concept de *bullshit jobs* ou « jobs à la con » renvoie à cette inflation d'emplois inutiles et sans intérêt ayant perdu tout contact avec le réel. Dérisoires, absurdes voire néfastes, les *bullshit jobs* incarnent les dérives de notre système économique libéral. D'après Graeber (2013), un nombre incroyable de salariés du secteur tertiaire pensent secrètement que s'ils n'existaient pas, cela ne ferait aucune différence. Ce sentiment serait particulièrement profond chez les jeunes diplômés lors de leur entrée sur le marché du travail (Cassely, 2017). Déçus et désillusionnés, ces « manipulateurs d'abstraction » (Rifkin, 1997 [1995], p. 62) désertent leur *open space* pour se tourner vers d'autres horizons en devenant tour à tour artisans, néo-paysans, autoentrepreneurs ou bénévoles dans des ONG. Dans un ouvrage récent, Prevost-

Bucchianeri et Pottier (2020) se sont intéressés aux changements de trajectoire professionnelle des diplômés de Grande École. Les deux chercheurs évoquent la « désillusion du diplômé » (p. 100) et son « besoin de concret » (p. 129) autant que son « besoin de sens » (p. 129). Le retour au travail des mains, la modestie de l'impact et le désir de contacts humains forment finalement le credo de cette nouvelle élite. Plus largement, Nivet (2019) parle d'un « malaise dans le management ». Pour elle, nul doute que le management est actuellement en crise. En effet, de nombreux jeunes diplômés d'école de management, qui sont préparés à devenir managers, ne veulent plus manager.

Au-delà du contenu éditorial de l'article du *Point*, la formule utilisée par Strauch-Bonart (2019) interpelle. Si le syntagme « mal du siècle » est ici lié à un contexte contemporain, l'expression est apparue avec le mouvement romantique du XIX^e siècle. Le « mal du siècle » désigne la désillusion d'une jeunesse qui est née avec la Révolution, l'Empire, le bruit des armes, les fracas militaires et qui découvre la médiocrité d'une société où il n'y a plus d'ouverture vers de grandes choses. Ce profond malaise surgit en pleine lumière en 1802 avec Chateaubriand (2012 [1802]) dans *René*. L'expression sera ensuite analysée par Musset (1888 [1836]) dans la *Confession d'un enfant du siècle* avant de passer à la postérité. Comme l'ont remarqué Prevost-Bucchianeri et Pottier (2020), le « mal du siècle » actuel touche lui aussi en priorité les jeunes générations. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi d'étudier la population spécifique des jeunes diplômés, à savoir des « salariés ayant au maximum 30 ans, et titulaires d'un diplôme de niveau II [...] délivré par l'Éducation nationale¹ ».

Pour remonter aux racines du « mal du siècle », nous proposons dans cet article de mettre en parallèle deux populations de deux époques différentes : la jeunesse romantique du

¹ <https://www.fo-cadres.fr/identite-cadre/les-jeunes-diplomes/> [consulté le 10 novembre 2023]

XIX^e siècle et les jeunes diplômés d'aujourd'hui. Plus largement, le parallèle littéraire avec la jeunesse romantique permet aux gestionnaires de mieux cerner les enjeux actuels en matière de sens dans les organisations. Persuadés d'être nés au mauvais endroit au mauvais moment, les jeunes romantiques se réfugient tantôt dans la mélancolie (Mees, 2016), tantôt dans les vertiges de l'imagination (Barontini, 2020) tandis que les jeunes diplômés d'aujourd'hui trouvent leur salut dans l'ambiance feutrée d'un atelier (Perruchini, 2018) ou dans les échanges humains d'une ONG. Ce qu'ils ont en commun, c'est cette impression de ne pas vivre dans la bonne époque, d'avoir échoué sur les rives d'un siècle qui n'est pas le leur. Ce « mal » intérieur « vient sans doute de là : du sentiment d'appartenir aux marges des siècles, de n'avoir qu'un strapontin dans la foule des vivants qui ont passé sur cette terre » (Marx, 2009, p. 11-12).

Qu'on s'intéresse aux jeunes romantiques du XIX^e siècle ou aux jeunes diplômés d'aujourd'hui, ils ont en commun cette impression de s'être trompés d'époque, de vivre un rendez-vous manqué et donc d'évoluer dans des sociétés qui ne parviennent pas à répondre à leurs aspirations individuelles. Sur ce point, Garreau (2006) rappelle que Schumacher et Gillingham (1980) relevaient déjà en 1980 qu'« un des aspects les plus sombres de la vie contemporaine est qu'un grand nombre de personnes occupent un emploi qui n'a aucune connexion avec leur vie intime et qui n'a aucun sens pour eux » (p. 31). Dans ces conditions, c'est sur l'absurde organisationnel qu'il faut s'interroger. En effet, par sa volonté d'ultra-rationalisation, l'organisation pousse la logique au-delà des frontières de la rationalité et s'engage alors sur la voie de l'absurde (Honderich, 2005 [1995] ; Bal, Brookes, Hack-Polay, Kordowicz & Mendy, 2023), provoquant ainsi une « crise du sens » (Woodward, 2009) pour l'ensemble de ses membres. Dans un tel cadre, notre question de recherche se résume ainsi : comment les jeunes diplômés se saisissent-ils de l'absurdité organisationnelle contemporaine et quelles en sont les conséquences ?

L'objectif de notre étude est donc de s'appuyer sur les récits romantiques du XIX^e siècle pour mieux saisir le combat qui se joue actuellement entre les jeunes diplômés et les organisations sur la question du sens. La présente étude est, pour ainsi dire, quasi fortuite. Elle est en effet largement inductive et résulte de thèmes qui ont émané au cours d'entretiens avec des jeunes diplômés, sans que les pistes d'alors ne se réfèrent au sujet que nous traitons ici. Finalement, le recours à la littérature s'inscrit dans une perspective heuristique : comprendre les jeunes diplômés d'aujourd'hui grâce aux récits du passé.

Dans cet article, nous revenons tout d'abord sur l'analyse contemporaine de l'absurde organisationnel et de la perte de sens qui en découle afin d'obtenir des clés de compréhension du « mal du siècle » actuel. Dans un second temps, nous présentons notre méthodologie et l'usage heuristique que nous proposons des œuvres fictionnelles. Les résultats issus de nos entretiens sont ensuite analysés à la lumière des œuvres du XIX^e siècle et des bouleversements dont elles se saisissent. Enfin, nous discutons de la contribution de notre recherche à la compréhension de l'absurde organisationnel et des conséquences induites sur la perception des jeunes diplômés de leur travail.

1. L'absurde organisationnel pour les nouveaux arrivants : une confrontation à la perte de sens

1.1. L'organisation absurde

De prime abord, l'absurde n'a pas sa place dans les organisations. Dès les fondements théoriques du début du XX^e siècle et l'influence écrasante de Taylor (1997 [1911]) qui s'en suivra, l'organisation est présentée comme le lieu de la rationalité par excellence, lui servant d'écrin tout autant que de terrain de jeu et d'expérimentation, dont les processus qualité, RH ou encore dits de « conformité » ne représentent que des avatars modernes. Pour autant, postuler la rationalité de l'organisation ne va pas de soi et ne peut être tenu pour acquis. L'émergence

récente d'un courant de recherche en gestion sur l'absurde permet en effet de questionner l'organisation rationnelle et de la remettre en cause (Bal *et al.*, 2023) afin de proposer des « alternatives métaphoriques » (McCabe, 2016) à l'absurdité organisationnelle.

De façon générale, l'absurde est « un terme utilisé par les existentialistes pour décrire ce que l'on aurait pu croire accessible à la raison mais qui s'avère être au-delà des limites de la rationalité² » (Honderich, 2005 [1995], p. 3). C'est donc l'irruption d'une « crise du sens » (Woodward, 2009) qui va permettre la révélation de l'absurde organisationnel. Dans leur analyse récente, Bal *et al.* (2023) présentent tout d'abord l'absurde comme un défi inapproprié à la logique, un sentiment profond qu'il y a quelque chose de pourri au royaume de l'organisation. Dans ces conditions, plusieurs logiques peuvent cohabiter au sein d'un même environnement organisationnel. Par-delà la structure, ce sont aussi les comportements et l'écart perceptible entre les « faux-semblants » et la réalité vécue par les individus qui confèrent un sentiment d'absurdité. Enfin, et comme cela a été mentionné précédemment, Bal *et al.* (2023) insistent sur la vision rationnelle des organisations. Alors même que les comportements individuels sont pétris d'irrationalité, il semble que la rationalité organisationnelle soit tenue pour acquise. C'est alors la modernité néo-libérale glorifiant un *homo economicus* ultra rationnel qu'il convient de remettre en cause (Bal & Dóci, 2018).

Questionner l'absurde en organisation ne revient cependant pas à plaider pour un abandon de l'idée de rationalité, mais plutôt à révéler un impensé de l'analyse organisationnelle (McCabe, 2016). Dès lors, l'absurde n'est pas une fin en soi mais plutôt une manière d'envisager l'organisation différemment et de questionner les logiques managériales en vigueur (Starkey, Tempest & Cinque, 2019). En suivant cette perspective, l'organisation n'est plus

² Version originale : « a term used by existentialists to describe that which one might have thought to be amenable to reason but which turns out to be beyond the limits of rationality »

envisagée de manière traditionnelle, mais plutôt vue comme le lieu de tous les fantasmes, comme une ode à l'imaginaire (Starkey *et al.*, 2019) où l'interprétation des événements, des processus et des structures ne peut être univoque.

L'absurde, c'est aussi un vécu, une expérience foncièrement individuelle, c'est la « confrontation entre l'appel humain et le silence déraisonnable du monde » (Camus, 1985 [1942], p. 46). Au sens camusien, l'absurde est un rendez-vous manqué, c'est le cri désespéré d'un homme qui ne sait pas pourquoi il est là et qui, pour cette raison, se sent de trop dans un monde qui ne lui répond pas. Dans *Le mythe de Sisyphe*, Camus (1985 [1942]) opère également une distinction cardinale entre la notion d'absurde et l'expérience qu'on peut en faire. Il commence par essayer de dégager le concept de l'expérience en évoquant la naissance du sentiment de l'absurde qui apparaît tout d'abord dans l'expérience quotidienne du salarié qui se rend sur son lieu de travail. Pour Camus (1985 [1942]), cette expérience de l'ordinaire est la plus féconde dans la mesure où c'est l'absurdité à l'état pur qui se manifeste dans le vécu même de l'existence. Dans ces conditions, l'absurde va naître d'une rupture radicale avec le quotidien, notamment celui du travail en organisation (Bal *et al.*, 2023). Dans ce cas, c'est l'organisation et ses processus de normalisation (tenir pour acquise la rationalité des structures et des processus) qui font l'objet d'un questionnement par les individus lors du surgissement de l'absurde.

Cependant, la littérature émergente sur l'absurdité dans les organisations reste silencieuse quant aux représentations individuelles liées à cette confrontation avec l'absurde, et notamment lorsque celles-ci émanent de nouveaux arrivants, comme les jeunes diplômés. L'objet de cette recherche est donc double : comprendre à la fois la façon dont l'absurde façonne les représentations des jeunes diplômés au travail et en analyser les conséquences.

1.2. Les nouveaux arrivants face à l'absurde

Confronter les jeunes diplômés à l'absurde organisationnel suppose au préalable de s'interroger sur leurs représentations *a priori* des organisations et notamment sur la manière dont elles sont modelées par leur parcours étudiant.

Dans ces conditions, un certain nombre de voix s'élèvent contre la formation initiale au management telle qu'elle peut exister aujourd'hui. Cela est d'abord lié à la qualité des cours dispensés dans l'enseignement supérieur et plus particulièrement en école de commerce qui fait l'objet de nombreuses critiques. Comme le faisait déjà remarquer Abraham (2007) il y a plus de 15 ans dans son analyse sur HEC :

il n'est pas rare que les diplômés de l'École HEC fassent montre du plus grand scepticisme quant aux « acquis » de leur séjour sur le campus de Jouy-en-Josas. À les entendre, ce sont aux « classes préparatoires » puis à leurs premières expériences professionnelles qu'ils doivent l'essentiel de leurs apprentissages. À part trois ou quatre années d'heureuse insouciance, l'École elle-même ne leur aurait pas apporté grand-chose. (p. 64)

Robert, Karyotis, Fimbel, Bonnefous et Beaujolin-Bellet (2011) vont un cran plus loin dans leur analyse critique, en avançant que les écoles de management se trouvent « au pied du mur ». L'enseignement du management tel qu'il se pratique aujourd'hui, serait inadapté aux nouveaux enjeux économiques et sociaux. En effet,

celles que nous appelons les « grandes » écoles de management ont propagé depuis quarante ans une pensée dont on voit aujourd'hui les effets délétères. Les accréditations sont devenues leur obsession, au détriment de la pédagogie. Elles produisent à la chaîne de fidèles serviteurs dont la capacité de critique et de remise en cause du système est proche de zéro. (p. 90)

Enfin, Parker a fait paraître un essai en 2018 à la fois provocant et sulfureux intitulé *Shut Down the Business School: What's Wrong With Management Education*. Le constat est sans appel : il faut définitivement fermer les écoles de commerce. Avec une proposition aussi catégorique, Parker (2018) cherche à pointer du doigt les dysfonctionnements majeurs et les

inepties propres aux écoles de gestion. Il n'hésite pas à présenter ces structures comme des institutions intellectuellement frauduleuses, où l'argent, le réseautage et l'homophilie comptent bien plus que les idées.

Dès les études supérieures, l'absurdité s'annonce comme le fil rouge des parcours étudiants. Puisque les universités et écoles de commerce constituent aujourd'hui des lieux de reproduction de la pensée néo-libérale rationnelle, la confrontation au réel organisationnel ne peut donner lieu qu'à une prise de conscience de son absurdité (Bal *et al.*, 2023). Pour Starkey *et al.* (2019), les cursus en management dispensés par l'enseignement supérieur sont tout autant le siège de l'irrationnel, du gouvernement des émotions que ne l'est le management en organisation. Mais ils sont aussi des prescripteurs de conformité, où ce qui est tenu pour acquis ne peut être invalidé. Dès lors, l'enseignement au management ne repose que sur une construction mythique : celle d'un manager dont l'autorité est légitimée par un jugement rationnel sur sa compétence (Spillane & Joullié, 2015). Les jeunes diplômés sont alors pris au piège par ce fantasme dans une sorte de « théâtre de l'absurde » puisque leur confrontation à la réalité organisationnelle est tout autre (Starkey *et al.*, 2019).

L'arrivée en entreprise se solde alors bien souvent par une « désillusion du diplômé » (Prevost-Bucchianeri & Pottier, 2020). En effet, les jeunes diplômés issus des Grandes Écoles ont souvent des *rêves*, mais sont également idéalisés pendant leurs études.

Un statut reconnu et une place enviable leur semblent promis dans l'entreprise. [Malheureusement], l'arrivée dans la grande entreprise est parfois vécue comme une chute brutale du piédestal. (p. 100)

Après plusieurs années passées à étudier, les jeunes diplômés se retrouvent très vite déçus par la trivialité des tâches qui leur sont assignées. En effet, les jeunes diplômés ont engrangé une quantité astronomique de connaissances en mathématiques, en géopolitique, en langues ou en philosophie et on leur demande désormais de répondre à leurs mails, de préparer

la prochaine présentation PowerPoint ou de remplir correctement les lignes de leur tableur Excel. Le décalage est tel qu'il ressemble parfois à un gouffre. Ainsi, Alvesson et Spicer (2012) parlent de « stupidity-based organizations » pour désigner toutes ces entreprises où l'on confie des tâches stupides à des surdiplômés qui parlent cinq langues. Sur ce point, Prevost-Bucchianeri et Pottier (2020) sont convaincus que la surqualification fait partie des facteurs à l'origine de la désillusion des jeunes diplômés. En effet,

les organisations embauchent un bac +5 pour occuper un poste où les compétences d'un bac +3 suffiraient amplement [...]. Il en découle un sentiment d'insatisfaction pour le diplômé : son job ne le pousse pas dans les derniers retranchements de son cerveau. (p. 101)

1.3. L'absurde comme perte de sens, clé de compréhension du « mal du siècle »

Au-delà des désillusions liées à la surqualification, c'est peut-être la prise de conscience vis-à-vis des *bullshit jobs* (Graeber, 2013) qui serait à l'origine de ce sentiment d'absurdité vécu par les nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi. À ce titre, Crawford (2010 [2009]) a tous les attributs du jeune diplômé touché par le « mal du siècle » et par cette prolifération des « jobs à la con ». Alors qu'il est promis à un bel avenir professionnel après avoir obtenu un PhD à l'Université de Chicago et occupé le poste de directeur exécutif d'un *think tank*, il va décider de tout quitter cinq mois seulement après son arrivée. C'est à ce moment-là qu'il va rédiger son *Éloge du carburateur*³, véritable manifeste en faveur de la clé de douze (Decréau, 2015) et des courroies, en ouvrant un atelier de mécanique pour motocyclettes à Richmond. C'est avant tout une perte de sens liée à l'intangibilité de son travail quotidien qui explique son retrait du monde organisationnel. Cette confrontation est d'autant plus violente pour Crawford (2010 [2009]) qu'elle s'effectue en parallèle d'une activité de réparations de motos initiée clandestinement

³ Titre original : *Shop Class as Soulcraft*

dans la cave d'un immeuble. Ce décalage entre l'absence de sens de son travail abstrait et la concrétude induite par la réparation d'objets est un révélateur d'absurde insupportable, menant à sa démission.

Cet itinéraire sous forme de fuite est peut-être le résultat d'un délitement du sens du travail tel que l'énonce Arendt (1998 [1958]) dans la *Condition de l'homme moderne*⁴. En effet, elle y propose une dichotomie fondamentale entre « œuvrer » et « travailler ». Quand on est en train d'œuvrer, on produit quelque chose et on peut contempler le résultat et s'en réjouir. L'homme œuvre lorsqu'il fabrique des objets qui s'inscrivent dans la durée et pas simplement des produits de consommation. Œuvrer, c'est créer un monde commun et durable. L'œuvre naît aussi « en soi, et s'extériorise dans une métamorphose dont l'artiste lui-même est le premier étonné » (Chabot, 2017, p. 228). À l'inverse, « travailler » renvoie à l'étymologie latine de *tripalium* qui est un instrument de torture où finalement, on est tout le temps dans l'activité, on court tout le temps et en même temps, on ne voit jamais le fruit de son propre travail. Pour autant, travailler n'est pas exempt d'une capacité à penser, comme le rappelle Sennett (2008) remettant ainsi en question cette distinction arendtienne. Œuvrer et travailler ne seraient pas incompatibles. Par ce postulat, Sennett (2008) redonne ses lettres de noblesse au travail, mais en tant que processus permettant à l'individu d'observer de manière concrète le résultat de son activité. Dans ces conditions, le « faire » est une activité à la fois intellectuelle mais également pratique. C'est donc par un rapport matériel aux choses qu'il devient possible de donner du sens à l'activité et de dépasser l'absurdité.

Or, cette matérialité et cette solidité du travail sont particulièrement contestées à l'heure actuelle. Ce qui semble caractériser notre époque contemporaine, c'est le sentiment d'une

⁴ Titre original : *The Human Condition*

culture kleenex, d'une « vie liquide » au sens de Bauman (2000), qui s'appliquerait aussi bien aux organisations (Kociatkiewicz & Kostera, 2014) qu'aux individus qui en sont les acteurs (Philippe, Meyer & Culié, 2022). Confrontée à un flux permanent, la vie est désormais assujettie à la nouveauté et à la consommation (Baudrillard, 1996 [1970]). Pour Ascher et Godard (2003), nul doute que la modernité dessine une « nouvelle carte du temps » où la vitesse, l'urgence et la précipitation deviennent les mantras d'une humanité affairée. Tout cela sur fond d'accélération des échanges virtuels et des notifications en tout genre. Les *swipes* (Garmon, 2018), les *likes* et les *matches* deviennent les dénominateurs communs de nos interactions au point de mettre en danger notre attention (Crawford, 2016 [2014]). La civilisation du numérique se traduit finalement par « un bombardement incessant de propositions » (Saez, 2021, p. 37). Szendy (2017) parle à cet égard d'« iconomie » pour désigner cette mise en circulation et cette marchandisation générale des images et des vues. Avec cet emballement, ce ne sont plus seulement les productions des personnes qui sont soumises à la culture de flot, mais ce sont les personnes elles-mêmes qui deviennent des objets éphémères (Trotzler, 2006). Déracinement, perte de repères et épilepsie, telles sont les caractéristiques d'une civilisation qui repose désormais sur l'accélération et les stimuli virtuels (Rosa, 2010).

Enfin, tous ces travaux pointent du doigt l'absurdité en organisation comme condition du salarié moderne. En quoi ces symptômes sont-ils caractéristiques du « mal du siècle » vécu par les jeunes diplômés et surtout comment ces derniers y répondent-ils ?

2. De la posture de chercheur à la fonction heuristique des fictions littéraires

2.1. La genèse de notre recherche

Plusieurs raisons ont motivé notre volonté de nous intéresser aux jeunes diplômés. La première est d'ordre personnel. En tant que jeunes diplômés d'école de commerce, nous avons nous-mêmes été confrontés à des situations absurdes lors de nos stages en entreprise. Nous avons croisé des managers toxiques, nous avons été poussés à atteindre des objectifs chiffrés qui n'avaient aucun sens et nous avons passé des journées entières les yeux rivés sur un écran à nous demander ce que nous faisons là. Par conséquent, nous adoptons dans cette étude la position du « spectateur engagé » dont parle Aron (2005 [1981]), c'est-à-dire la double posture de l'acteur de son époque et du penseur qui cherche à embrasser un phénomène avec éclectisme et exigence. Cette position de « spectateur engagé » donne parfois une dimension autoethnographique à ce travail de recherche (Chang, 2008; Doloriert & Sambrook, 2012). Il s'agit alors d'accepter notre subjectivité de chercheurs et de l'utiliser comme donnée de recherche (Morrow, 2005). Dans ces conditions, nous devenons finalement « autobiographes malgré » nous (Bouilloud, 2007) puisque « les éléments de [notre] histoire se retrouvent inévitablement, à des degrés et sous des formes diverses, dans [notre] production intellectuelle » (Bouilloud, 2007, p. 75). En définitive, on retrouve à la fois une dimension réparatrice (Bouilloud, 2022) et identitaire dans ce travail de recherche. En effet, nos entretiens avec les jeunes diplômés s'inscrivent dans ce « travail identitaire » dont parle Alvesson (2003) parmi ses huit métaphores d'entretiens. Nos identités d'intervieweurs et celles des personnes interrogées sont profondément relationnelles. Une telle posture fait écho aux analyses de Barus-Michel (1986) qui pose le chercheur comme « premier objet de la recherche ». Par son travail d'enquête, le chercheur ne cherche finalement rien d'autre « que lui-même et en tout état de cause, s'il veut atteindre de l'autre, il doit d'abord passer par lui-même » (p. 801).

La deuxième raison est liée à notre environnement proche. En tant qu'acteurs situés dans un contexte, nous appartenons aux alumni de nos écoles de commerce respectives et nous côtoyons encore régulièrement des camarades de promotion qui nous donnent de leurs nouvelles. Progressivement, nous avons découvert que bon nombre d'entre eux avaient ressenti ce « mal du siècle » dans leurs emplois respectifs, au point de changer radicalement d'orientation professionnelle : l'un était devenu électricien, l'autre bâtissait des villages écoresponsables. Au-delà de notre propre expérience professionnelle, nous avons senti qu'il se jouait là quelque chose de crucial pour les écoles qui forment les jeunes diplômés au monde du travail, et pour les entreprises qui voient partir leurs nouvelles recrues.

La troisième et dernière raison résulte du contexte sociétal dans lequel nous évoluons qui se préoccupe progressivement de ce « mal du siècle » (Strauch-Bonart, 2019) et met en avant toutes ces carrières désormais centrées sur la quête de sens. Les médias et des ouvrages grand public (Cassely, 2017) donnent régulièrement la parole à de jeunes diplômés qui ont fui leur *bullshit job* (Graeber, 2013). En revanche, la littérature académique émergente sur le sujet laisse peu de place à l'expression des représentations individuelles. Si nous avons pu décrire dans notre revue de littérature la façon dont l'absurde était appréhendé par la littérature organisationnelle, on ne trouve à notre connaissance pas de trace d'un travail scientifique sur le malaise vécu en entreprise par les jeunes diplômés face aux situations absurdes. Il nous a donc semblé indispensable de nous pencher sur cette question dans le cadre d'une recherche approfondie.

2.2. L'entrée sur le terrain et sa restitution esthétique

Dans le cadre de cette recherche, nous avons opté pour une démarche qualitative composée de trente-cinq entretiens individuels semi-directifs. Nous avons pris contact avec les

jeunes diplômés par courriel ou par LinkedIn en leur demandant de revenir sur leurs premières expériences en entreprise.

Chaque entretien a duré entre 40 et 90 minutes. Les personnes interrogées occupent différents postes dans des entreprises qui appartiennent toutes au secteur tertiaire (audit, conseil, finance...). Dès lors, nous avons élaboré une cohorte générationnelle puisque nos enquêtés ont tous entre 25 et 30 ans et sont tous diplômés d'une Grande École de commerce ou d'ingénieurs française. Notre panel d'interviewés regroupe plus spécifiquement des individus bien souvent passés par des Classes préparatoires, qui est une des spécificités du système éducatif français. Entre travail intense et exigence maximale, ces structures préparent les étudiants pendant deux voire trois ans aux concours d'entrée des Grandes Écoles.

Avec l'accord des participants, tous ces entretiens ont été enregistrés puis anonymisés. Afin de préserver la qualité de nos données, nous avons aléatoirement assigné des pseudonymes aux interviewés, qui respectent leur genre (féminin/masculin). Dès lors, nous avons réalisé un codage textuel de ces entretiens en nous appuyant sur NVivo. Nous avons choisi ce logiciel dans l'optique d'organiser et de hiérarchiser les données que nous avons recueillies. Les entretiens ont été intégralement retranscrits pour un corpus total de 680 pages. L'ensemble a été importé dans un projet sur NVivo puis chaque fichier a été converti en cas. Chaque cas était lié à la retranscription d'un entretien qui a fait l'objet d'un codage systématique.

Dès lors, nous avons repéré plusieurs thèmes importants ayant des liens entre eux. La construction théorique qui suit dans ce travail découle directement de ces thèmes et de leur cohérence les uns avec les autres, rejoignant la tradition méthodologique de la théorie ancrée ou *grounded theory* (Charmaz, 2014 [2006]). Dans cette perspective, « le positionnement du chercheur aide à découvrir des concepts qui émergent des données » (Baujard, 2019, p. 8).

Outre cet effort de classification, il est à noter que ce travail se situe également dans un bricolage évident (Dumez, 2016 [2013]). Nous rendrons compte, dans les résultats qui suivront, des liens que nous avons construits au fur et à mesure de la recherche, dans une perspective théorique qui reprendra les travaux déjà conduits en sciences de gestion autour de l'absurde.

Cette étude souhaite finalement s'intéresser à ce rendez-vous manqué entre les jeunes diplômés et leurs entreprises dans une perspective non-essentialiste (Allard-Poesi & Perret, 2014 [1999]). Dès le début de nos entretiens, nous avons été frappés par la forte résonance des propos de nos interviewés avec les œuvres romantiques du XIX^e siècle. La littérature romantique est alors apparue comme un nouveau point d'accès à la compréhension du phénomène étudié. Il s'agit en définitive d'« envisager la production scientifique sous un angle esthétique », de susciter l'intérêt et l'interrogation du lecteur en ménageant une place pour « de nouveaux styles rhétoriques [...] et plus largement d'autres formes d'expression » (Allard-Poesi & Perret, 2002, p. 272).

2.3. La fonction heuristique des œuvres littéraires

Rejoignant l'appel d'Allard-Poesi et Perret (2002) d'expérimenter de nouvelles approches esthétiques, nous avons choisi de passer par l'écriture fictionnelle pour rendre compte de nos données primaires. Dans la troisième section, nous allons restituer l'ensemble de nos résultats en fictionnalisant la vie quotidienne de Jules. Cette stratégie rejoint les propos de Whiteman et Phillips (2006) qui soutiennent que la fiction est à la fois utile comme source de données et comme moyen de présenter une théorie à un public. C'est dans cette perspective que Jermier (1985) s'est appuyé sur la nouvelle de Wells (2018 [1910]), *Quand le dormeur s'éveillera*, pour opposer sous forme narrative différentes versions de la théorie critique. Plus récemment, Agarwal et Sandiford (2021) ont montré que l'usage du dialogue fictionnalisé revêt un double intérêt : contribuer à une interprétation plus riche des phénomènes et présenter les résultats de manière plus interactive.

Au-delà des entretiens que nous avons menés, les œuvres romantiques du XIX^e siècle vont nous servir de prisme pour décrypter les désillusions des jeunes diplômés d'aujourd'hui. Précisons ici ce que nous entendons par « romantisme ». Il s'agit avant tout de ce fantasme de synthèse entre l'idéal et le réel. Le romantisme transcende et irrigue toute l'histoire littéraire du XIX^e siècle puisqu'il désigne l'ensemble des conséquences culturelles en termes d'imaginaire collectif du passage de monarchies dynastiques appuyées sur des religions à des régimes libéraux (Vaillant, 2016). Ainsi, le romantisme accompagne l'émergence des régimes parlementaires sur fond d'un effondrement progressif du corpus religieux chrétien. Pour Bénichou (1992), le romantisme est le résultat d'une sorte de laïcisation de la pensée religieuse. Dans ces conditions, le romantisme naît dans les marges du protestantisme, du mysticisme et résulte d'un transfert dans l'espace laïc de toutes ces grandes idées. Tout notre propos consiste à penser les situations vécues en entreprise à l'aune des états d'âme des jeunes romantiques. Cet aller-retour, cette résonance et cet écho entre deux univers (données d'aujourd'hui et romans d'hier) est une source potentielle d'invention conceptuelle.

Entre les romantiques d'hier et les jeunes d'aujourd'hui, il semble que « l'Histoire bégaie, se répète », comme « une vieille rombière qui radote sans cesse » (Désérable, 2016 [2015], p. 75). Marx (2007 [1852]) poursuit la même intuition dès les premiers mots du *18 Brumaire de Louis Bonaparte*⁵ :

Hegel remarque quelque part que tous les grands faits et les grands personnages de l'histoire universelle adviennent pour ainsi dire deux fois. Il a oublié d'ajouter : la première fois comme tragédie, la seconde fois comme farce : Caussidière pour Danton, Louis Blanc pour Robespierre. (p. 49)

et les jeunes diplômés d'aujourd'hui pour les romantiques d'hier.

⁵ Titre original : *Der achtzehnte Brumaire des Louis Napoleon*

C'est finalement parce que le phénomène de désillusion propre au « mal du siècle » n'est pas nouveau et se répète sur le modèle d'une histoire cyclique, que nous proposons aux sciences de gestion un appui littéraire sur les états d'âme des jeunes élites romantiques du XIX^e siècle, afin d'éclairer et de mettre en mots ce que vivent les jeunes diplômés d'aujourd'hui. Le recours aux œuvres fictionnelles s'inscrit donc dans une perspective heuristique : mieux comprendre le présent grâce aux récits du passé.

Nous rejoignons en cela certains auteurs qui défendent la place des œuvres fictionnelles dans l'élaboration du savoir. Ainsi, Coquio et Salado (1998) interrogent le lien intime qui existe entre fiction et connaissance depuis les fables darwiniennes jusqu'aux fictions savantes de Balzac ou Kundera. Dans le même esprit, Barrère et Martuccelli (2009) présentent le roman comme un laboratoire, en faisant de certaines œuvres des sources majeures pour la compréhension de notre époque. Finalement, Baron et Ellena (2021) ou encore Culié, Meyer et Philippe (2022) soutiennent que la fiction a une fonction heuristique. Grâce à des expériences de pensée ou des récits exemplaires, le dispositif fictionnel modèle non seulement notre expérience, mais également notre capacité à comprendre le monde dans lequel nous vivons.

Lorsque Grimand (2009) s'intéresse à la place de la fiction dans la recherche académique, il énonce notamment « cinq modes d'usage » (p. 172) des œuvres fictionnelles en sciences de gestion, afin d'élargir notre compréhension des phénomènes organisationnels. Ainsi, la fiction peut devenir un « matériau empirique potentiel, à même d'inspirer et de renouveler le travail de construction théorique » (p. 174). Sur ce point, Holt et Zundel (2018) soutiennent que les frontières entre la fiction et les « faits réels » sont floues, et que les récits fictifs peuvent générer de la connaissance sur des aspects de la vie organisationnelle et sociale, plus efficacement que les méthodes de recherche conventionnelles. C'est également par la fiction que nous pouvons aller au-delà des discours et accéder à une dimension plus intime des

représentations individuelles (Culié *et al.*, 2022). Dans ces conditions, Germain et Laifi (2018) suggèrent que la connaissance scientifique est de valeur équivalente à la connaissance fictionnelle.

Enfin, les travaux de recherche qui s'intéressent à l'absurde indiquent à quel point la fiction est nécessaire pour y avoir accès. À cet égard, McCabe (2016) indique que la rationalité organisationnelle est une fiction en elle-même. Cependant, son dévoilement est complexe car le modèle rationnel se présente toujours comme légitime. Il est alors nécessaire d'avoir recours aux œuvres fictionnelles pour le remettre en question et en étudier l'absurdité. C'est d'ailleurs la stratégie que McCabe (2016) a adoptée en mobilisant le roman de Lewis Carroll (2010 [1865]), *Les Aventures d'Alice au pays des merveilles*⁶, pour élaborer une nouvelle métaphore des organisations centrée sur le désordre, l'irrationalité et l'incertitude. Starkey *et al.* (2019) font de même en mettant « l'emphase sur l'importance de la fiction et du fantastique comme aspects clés de l'organisation⁷ » (p. 591). Pour ce faire, ils proposent d'étudier l'absurdité sous le prisme du « théâtre de l'absurde⁸ » (Esslin, 1987 [1961]) et plus spécifiquement des œuvres d'Eugène Ionesco. Enfin, Kordowicz (2023) a choisi un écrivain polonais, Sławomir Mrożek (2018) et son œuvre *Chocolates for the Director*⁹, comme cadre d'analyse pour comprendre les rituels bureaucratiques de l'Angleterre d'aujourd'hui. D'après l'autrice, le recours à la littérature apporte ici « un nouvel angle d'élucidation de l'absurdité » organisationnelle (p. 120).

C'est en suivant cette perspective que nous utilisons des œuvres romanesques du XIX^e siècle comme support empirique préexistant. Cette stratégie nous permet à la fois

⁶ Titre original : *Alice's Adventures in Wonderland*

⁷ Version originale : « We emphasise the importance of fiction and fantasy as key aspects of organization »

⁸ Version originale : *The Theatre of the Absurd*

⁹ Titre original : *Czekoladki dla Prezesa*

d'effectuer un parallèle avec nos entretiens et de mettre en lumière les « aspects clés¹⁰ » (Starkey *et al.*, 2019, p. 591) de l'absurdité organisationnelle.

3. De la perte de sens des jeunes diplômés au « mal du siècle »

La section suivante présente nos résultats en deux temps. Tout d'abord, nous mettons en scène le quotidien de Jules sous la forme d'un récit fictionnel qui nous permet de présenter de manière synthétique et dynamique les principaux aspects du « mal du siècle ». Puis nous détaillons dans un second temps les différentes dimensions du rapport à l'absurde tel que le perçoivent les jeunes diplômés que nous avons interrogés.

3.1. La Confession d'un jeune du siècle

Pour rentrer plus en détail dans ce que nous avons découvert, nous vous proposons un détour par la fiction, en mettant en scène Jules, un des jeunes diplômés de notre étude. Issu d'une famille de la classe moyenne supérieure, il a occupé différents postes après avoir été diplômé d'une des meilleures écoles de commerce françaises. Ce dernier nous a livré un des témoignages les plus complets et les plus représentatifs parmi ceux recueillis ; il s'agit notamment de celui qui englobe la totalité des points récurrents dans les autres interviews. La fiction qui va suivre est donc construite à partir de son discours. Jules, après lecture, l'a trouvée conforme à son vécu, et n'a pas souhaité lui apporter de modifications.

Il est sept heures du matin et je suis campé là, au bord de mon lit, les yeux hagards. Si je déjeune, je vais vomir en arrivant au boulot. Si je ne déjeune pas, je vais vomir en arrivant au boulot. Pensée obsédante dès le réveil. J'ai fait quoi, déjà, hier soir ? Ah oui, je suis rentré en métro à vingt heures passées. Puis j'ai bu... trop de rhum – comme trois soirs sur quatre en semaine – avec mon coloc, Adrien. On boit surtout pour oublier. Oublier nos quotidiens insipides. Oublier nos taffs qui nous font gerber de bon matin. Oublier. Si je continue cette danse macabre en me prenant pour cavalier, je vais finir par

¹⁰ Version originale : « key aspects »

être en retard. « Jules, lève-toi », me dit cette voix intérieure qui me contrôle depuis maintenant plus de deux ans, et sans laquelle il est clair que je démissionnerais dans l'heure pour aller servir des cafés sur une terrasse à Prague ou ailleurs, en sifflotant au contact des gens rieurs, à celui des gens tristes, des gens polis, des gens... Mais je me lève, repasse une chemise blanche à la hâte, avale un verre d'eau du robinet, enfile mon pantalon noir – un poil trop grand, oublie presque mes clefs mais les prends finalement, claque la porte. Cours parce que je suis en retard. Attrape le métro. Change de ligne. Encore une fois. Sors du métro – est-ce que je dors encore ? Marche, marche, monte les escaliers. Pousse la porte vitrée. Ça y est ; le mal de cœur. Les palpitations, les nausées. L'impression que les pulsations se jouent au bord des lèvres. « Eh ! Jules, tu me gères le “pépété” pour la “réu” de dix heures “estébé” ? J'ai pas du tout eu le temps de gérer ça hier, je suis super à la bourre, je peux compter sur toi hein ? » Regard en coin, sourire de connivence : « oui ok ok, pas de souci, il sera prêt ». Et puis je trace, trace, trace. Couloir gauche, couloir gauche, couloir droit, tout est gris, gris, gris. Dans mon bureau – gris aussi, il n'y a qu'une minuscule fenêtre ronde qui découpe le mur – pleine lune en mal de cieux étoilés. Et là, c'est mon moment de réflexion matinal (l'instant où je rends mon estomac, systématiquement). En fait, seule la prépa valait le coup... à partir de l'école de commerce, c'est devenu l'angoisse. Plus rien appris. Plus rien développé. Plus rien réfléchi. Je suis vide ou quoi ?! Un PPT ? Pour dix heures ? Et à quel sujet au juste ? Je devine ? Non, j'invente. En fait, ça ne tient plus la route. C'est comme en école de commerce. Tu fais le taff mais t'es jamais convaincu ; et puis tu t'en sors avec un 14, t'as pas compris pourquoi. T'as eu l'impression de faire du vent, mais c'est pas grave, t'as 14. En prépa, tu sors tes plus belles refs et tu les articules comme un chef, et puis t'as 5, parce qu'en fait, t'aurais dû utiliser d'autres refs plus pertinentes, et que ton raisonnement était plutôt désarticulé qu'articulé, au final... Mais au moins, t'as un retour précis, pertinent, tu repars chez toi avec de quoi t'améliorer et décrocher un 8 la prochaine fois, et peut-être même la moyenne – ce Saint Graal – dans trois semaines. Là, c'est du bidon. On t'a vendu une place, tu devais « être capable d'obtenir de nouveaux mandats, avoir des compétences pour dynamiser la vente croisée, maîtriser la comptabilité, détecter les opportunités d'affaires, imaginer et proposer les meilleures solutions de financement » alors qu'en vrai, fallait surtout que tu sois capable de foutre un SmartArt sur le PPT du moment, de répondre à 100 mails par jour et de décrocher le téléphone comme un bon standardiste le reste du temps... tu parles d'une ingénierie financière !

Pendant que je mets en scène les vingt diapos du PowerPoint, mon esprit divague. Est-ce que je suis heureux ici ? Non. À tout le moins, j'ai fait plaisir à mes parents. Ils me pensent sorti d'affaire... Est-ce que j'ai l'impression d'apporter quoi que ce soit à qui que ce soit ? Non plus. Plutôt celle de ne servir à rien, ou à presque rien, si ce n'est à dépanner Michel, 42 ans, marié-divorcé-remarié-redivorcé, en galère pour faire sa présentation PowerPoint pour sa réunion de dix heures.

À dix heures d'ailleurs, je suis dans la grande salle – grise. Michel n'est pas encore là, mais son PowerPoint, déjà fièrement projeté au mur, l'a apparemment devancé. A priori, personne ne marque l'étonnement. Je me demande bien comment Michel va pouvoir se montrer convaincant, en se servant d'un support qu'il aura découvert seulement cinq minutes avant de prendre la parole (oui, j'ai pris soin de le lui adresser par mail, juste avant de monter dans la grande salle).

Midi dix. Contre toute attente, Michel s'en est vraiment très bien sorti. Une pirouette, trois cabrioles, quelques tours de passe-passe, et le voilà qui s'attire les hurrahs de la foule et, en prime, les faveurs du chef qui l'invite à « bouffer » avec lui ce midi. « Et moi, et moi, et moi ? » je me prends à chantonner dans ma tête. Moi, je m'en vais ouvrir

mon plastique Sodebo, manger mes deux sandwiches triangles poulet-crudités en deux temps, trois mouvements, et attendre que l'après-midi passe. Il va être long, cet après-midi. Je n'ai rien d'autre à y faire que de traiter ma cinquantaine de mails, et de répondre à mes appels. Il est long cet après-midi. Tant d'ennui. Je me vautre dans mon fauteuil, adoptant une position défaitiste – Napoléon cinq minutes après Waterloo. Mon cou me fait mal, mon dos me fait mal, et mon esprit, surtout... Ce temps-là est tellement long, tenez, qu'il mérite même une ellipse...

Il est vingt heures, à présent. Les jambes en guimauve de les avoir repliées contre mon buste sur le fauteuil un peu plus tôt, je ne pense plus qu'à une chose, oublier. Oublier cette journée dans laquelle je me suis encore un peu plus abîmé, anéanti, discrédité (ce qui est assez drôle, pour un employé de banque...). Inutile et égaré, je perds mes yeux embués dans les ocres ambrés. Le liquide, lourd et grassex, larmoie contre les parois de mon verre à pied.

Je ne le sais pas encore, mais demain, je ferai un burn-out.

Cette fiction, qui reprend l'intégralité des points mis en lumière par notre enquête (voir tableau 1), sert de socle à la discussion qui va suivre.

Tableau 1. Extrait du tableau de codage des retranscriptions d'entretiens

Thème	Verbatim	
L'absence de stimulation intellectuelle en école	Antoine	« Tu ne fais rien pendant les trois premiers mois. » « Donc ça, je t'avoue que ça ne m'a pas plu parce que ben ce n'est pas intéressant quoi. »
	Audrey	« D'un point de vue intellectuel, que ce soit par rapport à mon métier ou même en termes de connaissances, j'ai le sentiment d'avoir perdu mon temps. »
	Aurélié	« La première année en école de commerce, ça a été le néant intellectuel, voilà, très clairement. »
Les cours <i>bullshit</i> en école	Livia	« C'est vrai que les cours en eux-mêmes qui sont très théoriques n'ont pas forcément beaucoup beaucoup de fond quoi. Voilà. »
	Martin	« J'ai travaillé comme un chien en prépa et en fait la récompense, c'est d'avoir des cours que je trouve sans intérêt. »
	Marc	« J'avais même pris un rendez-vous avec la directrice du programme à la fin de ma première année pour lui expliquer un peu mon désarroi et ma déception vis-à-vis du contenu des cours dans mon école donc j'étais assez déçu en termes de contenu. »

	<p>Estelle « Et puis, j'ai encore eu du mal aussi quand je suis rentrée en entreprise et où je me suis... je pense que le premier stage que j'ai fait en entreprise, pas pendant le Bachelor mais vraiment là dans la PME, ça a été un gros choc parce que je me suis dit OK, on voit des trucs à l'école, mais clairement on est très loin du réel quoi. »</p> <p>« J'ai pu constater la déconnexion entre l'école et l'entreprise. »</p>
<p>Les illusions de l'entreprise</p>	<p>Esther « Dans l'horlogerie, on m'avait vraiment vendu un job de rêve pour être honnête en sortant de l'université et comme j'étais jeune, fin je le suis toujours, mais comme je sortais de l'université, je me suis dit : "putain, c'est top", je me suis dit : "OK, super, je prends ça". Je n'ai même pas réfléchi deux fois, j'y suis allée et en fait, pour réaliser que le job n'avait absolument rien à voir. »</p> <p>« Depuis ça, je me suis beaucoup méfiée aussi des businessmen quoi qui parlent beaucoup, qui vendent quelque chose de super pour justement te prendre et en fait, derrière il n'y a rien du tout. »</p>
	<p>Jules « Je me suis dit putain, merde on nous a vendu ça, on nous a vendu tous ces métiers-là dans la banque et le consulting comme les métiers, un métier de rêve alors que finalement ce n'était qu'un mirage, il n'y avait vraiment rien à faire, pas grand-chose. »</p> <p>« Pourquoi cacher la vérité et... dire qu'on va avoir un métier de rêve alors que dans 99,9 % des cas ce n'est... pas ce qui se passe. »</p> <p>« En tout cas, moi comment j'ai été éduqué et comment la société est, il y a un énorme problème entre travail, image du travail, études, et à mon avis les gens, beaucoup de gens se trompent quoi. »</p>
	<p>Adèle « Arrêter de faire des PowerPoint débiles et faire du conseil quoi [rires]. »</p>
<p>L'absence de stimulation intellectuelle en entreprise</p>	<p>André « C'était un stage, c'était un peu une usine à stagiaires et du coup c'était un peu, enfin de, du travail ouvrier mais moderne quoi derrière un ordinateur en quelque sorte. Enfin, c'était vraiment des tâches répétitives, mais au moins ça faisait voir un peu l'arrière-boutique de la finance comment ça marche. »</p> <p>« J'espère ne pas traduire le SQL l'an prochain non plus quoi. »</p> <p>« Ça c'était vraiment très, ouais c'est très chiant quoi [rires]. »</p>

Aurélie	« En fait en audit, je trouve que le travail est complètement stupide. »
<hr/>	
Estelle	« En gros, j’avais pu voir ce que c’était le conseil, de faire du conseil, sans rien faire de très intéressant. »
<hr/>	
Esther	« J’ai passé des jours et des jours et des jours et des jours dans une salle de stocks où il faisait super froid en plus parce que c’était l’hiver alors qu’en plus ce n’était même pas mon équipe qui organisait mais où il fallait juste que je mette : “OK, un rouge à lèvres, un truc, un machin” dans chacun des sacs et organiser un truc... je me suis dit, ce n’est pas... fin c’est un peu bête, ils auraient pu demander à des gens externes de venir faire ça mais c’était aussi mon avis de fille de 22 ans qui n’avait pas du tout envie d’aller dans la <i>stock room</i> et faire ça. »
<hr/>	
Frédéric	« C’était en compta dans un premier temps, mais ce n’était pas passionnant. »
<hr/>	
Guillaume	« Intellectuellement ça ne m’a pas plu. » « Je suis pareil parfois je suis perdu devant des tableaux, je suis à l’aise avec les chiffres tu vois, mais parfois je vois le truc ça me fait chier, genre je vois ça, je dois cocher, je dois vérifier cinquante chiffres, je fais putain c’est quoi, c’est cent douze, cent treize, putain je n’en sais rien, c’est cent treize c’est ça. » « De l’autre côté, tu me donnes des tâches à faire beaucoup plus pragmatiques, qui en plus me font chier, au bout de trois heures je suis épuisé. »
<hr/>	
Iris	« Tu es beaucoup la tête dans le guidon et en fait tu es beaucoup dans la production et très peu dans la réflexion. »
<hr/>	
Jessica	« Dans un travail, tu as toujours des choses qui sont rébarbatives, qui t’embêtent quoi. »
<hr/>	
Jules	« Ce n’était pas très intéressant, c’était un peu difficile cette première expérience. » « Il y avait beaucoup de répétitions. » « Après, ben à la longue je trouvais ça... je me faisais chier en fait. Après quelques mois, plus d’une année, ça devenait répétitif quoi. » « Dans une entreprise classique où les mecs se font chier parce que ça fait dix ans qu’ils font la même chose, donc forcément ils vont en avoir marre. »

« Je ne peux pas faire tout le temps la même chose comme ça jusqu'à la fin de mes jours, ce n'est juste pas possible. Je me fais trop chier rapidement. »

La stimulation perpétuelle et le parasitage	Mareva	« Ce qui est plus chiant, c'est d'être tout le temps sur son téléphone je trouve. Enfin, la directrice digitale, elle fonctionne beaucoup par texto et du coup elle m'envoie souvent des textos en réunion tu vois, parfois c'est pour faire des blagues en plus, ce n'est même pas des trucs sérieux, tu vois, mais c'est juste que tu es toujours... oui ce qui me fatigue le plus, c'est de devoir toujours cliquer sur mes mails et mes trucs pour être sûre qu'il n'y ait pas d'urgences. »
	Mélanie	« Tu reçois en permanence des mails, et après je trouvais que concrètement on n'avait aucun rendement parce que tu reçois en permanence des mails, des coups de fil, le pire c'était Skype là. Les gens ils t'envoient un truc Skype et tu es obligée de répondre. »
	Pauline	« Aujourd'hui je pense que je suis interrompue dans mon taf via Skype là, je ne sais pas, je pense je ne sais pas moi vingt fois par jour parce que les gens plutôt que de t'envoyer un mail, tu as deux secondes pour que je t'appelle, faut que je clarifie un truc avec toi, oui vas-y appelle, donc voilà. » « Des fois je me mets en "Ne pas déranger" tellement ça me saoule, mais bon après c'est chiant parce que je sais que ma boss est comme ça, elle adore les gens qui sont hyper réactifs genre dès que je reçois le mail elle voudrait que je me retourne et que je lui fasse une réaction en live. »
L'institutionnalisation de la pratique du mensonge	Audrey	« Tous les mensonges dits en entretien. » « Ne vous inquiétez pas, on a des missions dans votre secteur d'activité alors qu'en fait absolument pas, donc plein de mensonges en fait en entretien. Donc moi, je trouve que d'un point de vue éthique, d'un point de vue moral ça me posait quand même vraiment problème. »

Baptiste « L'un des fondateurs, il m'a donné une des slides là où il y avait une méthodologie pour mener à bien une mission, c'était un outil de conseil et qui permettait en gros de bien poser les questionnements et de bien résoudre les cas et il m'avait dit : "ouais, tu le prends mais il ne faut pas que tu l'envoies, fin il ne faut pas le faire tourner parce que normalement, on ne les donne pas aux juniors" et en gros, ça montre qu'en fait, c'est une ignorance institutionnalisée pour justifier et légitimer un peu le pouvoir et la connaissance. En fait, ça je me suis dit : "mais, c'est quoi ?", fin ça m'a vraiment surpris. Je ne vois pas l'intérêt en fait de ne pas donner accès à tout le monde la même source d'informations et en fait, c'est la base de la hiérarchie donc je pense que ouais, il y a ce genre de pratiques dans les grandes boîtes. »

Iris « Et donc parfois, on avait des réunions qui duraient une à deux heures où on se disait comment en fait on peut recruter un max de personnes sachant qu'on galère un peu, on n'arrive pas à recruter 1 000 personnes par an. Donc c'était vraiment du brainstorming. Brainstorming, OK, génial, tout va bien, c'est la base. Et là, les situations absurdes, c'est les moments où en fait tu as la manager qui dit par exemple un moyen de recruter une personne, c'est quand tu l'as au téléphone et qu'elle te dit moi je suis intéressée par la cybersécurité et surtout la partie technique. Tu lui réponds : "ah oui, oui, dans ce cabinet, on sait faire. On a une pratique cybersécurité qui est super technique". S'il te dit : « moi je suis intéressé par un truc technique » et il veut le faire, tu dis : "oui oui, dans ce cabinet, on fait des trucs incroyables". Si jamais il te dit moi je suis intéressé par je veux faire en plus de l'associatif le vendredi, tu dis : "oui, oui, dans ce cabinet on sait faire". En fait, la manager t'apprend pendant cette réunion-là à dire oui au candidat jusqu'au moment où il accepte le contrat. Une fois qu'il a accepté le contrat, il arrive dans le cabinet et donc il n'a pas envie de retourner dans des recherches, en fait la flemme va faire qu'il va rester dans ce cabinet, là tu lui dis : "en fait, on n'avait pas trop bien compris ce que tu voulais, nous on ne pensait pas que tu voulais un truc aussi technique, ah mais c'est bizarre quand même, il y a eu vraiment tu vois il y a eu quiproquo, bla bla et tout". »

En établissant, dans la section suivante, un parallèle entre la jeunesse romantique du XIX^e siècle et les jeunes diplômés d'aujourd'hui, nous souhaitons comprendre ce qui peut sembler préoccupant dans les organisations actuelles.

3.2. Le choc de l'absurde : travailler à quoi, travailler pour quoi ?

Dans *Le Curé de village*, Balzac (1855 [1839]) développe un discours construit autour de l'absurdité de la Grande École, puisque c'est une sorte de fabrique abstraite de futurs professionnels, qui sont ensuite inaptes à travailler concrètement face aux réalités qu'ils rencontrent. Dès le début du XIX^e siècle, Balzac (1855 [1839]) mène finalement une réflexion très élaborée sur certains aspects absurdes de ce système. Il insiste notamment sur l'abstraction érigée en mantra par une éducation incapable de produire de brillants professionnels, et ce dans tous les domaines possibles :

S'il est malheureux pour nos célèbres Écoles de n'avoir pas plus produit de gens supérieurs, que toute autre réunion de jeunes gens en eût donnés, il est encore plus honteux que les premiers grands prix de l'Institut n'aient fourni ni un grand peintre, ni un grand musicien, ni un grand architecte, ni un grand sculpteur ; de même que, depuis vingt ans, l'Élection n'a pas, dans sa marée de médiocrités, amené au pouvoir un seul grand homme d'État. Mon observation porte sur une erreur qui vicie, en France, et l'éducation et la politique. Cette cruelle erreur repose sur le principe suivant que les organisateurs ont méconnu :

Rien, ni dans l'expérience, ni dans la nature des choses ne peut donner la certitude que les qualités intellectuelles de l'adulte seront celles de l'homme fait. [...]

L'Instruction supérieure fabrique des capacités temporaires parce qu'elles sont sans emploi ni avenir. (p. 666)

En effet, à la lumière des résultats de notre enquête, on remarque un désabusement chez les jeunes diplômés d'aujourd'hui, qui se sentent en décalage dans leurs écoles puis leurs entreprises, en comparaison des cours très riches et théoriques qu'ils ont pu suivre en classes préparatoires. On retrouve notamment cette idée d'un savoir abstrait dans les propos de Mareva qui rappelle qu'« intellectuellement, [la prépa] c'était intéressant [mais] qu'il y avait quand même beaucoup de bachotage ». Peu après, elle a ajouté : « finalement, on prépare un concours, mais après avoir de la réflexion derrière... ce n'était pas forcément le truc qui était valorisé en prépa. » Signe des temps modernes, là où Balzac (1855 [1839]) pointe du doigt un emballement intellectuel dans les Grandes Écoles d'ingénieurs, nos données soulignent la perception médiocre que se font les jeunes diplômés des enseignements en école de management, voire

l'absence d'intérêt d'une telle formation à leurs yeux. Ainsi, certains parlent du « sentiment d'avoir perdu leur temps d'un point de vue intellectuel » (Audrey), tandis que d'autres vont même jusqu'à décrire un « néant intellectuel » ou « une sensation de gâchis » (Aurélié) lorsqu'on les questionne sur leur parcours en école de commerce. Finalement, ce que met en avant notre enquête auprès de ces jeunes diplômés, c'est une impression systématique d'avoir suivi des formations pour rien. Il y a chez eux ce sentiment, envahissant et désagréable, de ne plus rien apprendre une fois leurs classes préparatoires terminées.

Parfois, le premier désenchantement n'a pas forcément eu lieu sur les bancs des Grandes Écoles. C'est l'entrée dans le monde professionnel qui peut constituer une désillusion flagrante et une profonde déception quant à la trivialité des tâches à accomplir. Dans *Illusions perdues*, Balzac (1874 [1837]) décrit notamment les *débuts* mais aussi les illusions de Lucien de Rubempré, un jeune poète provincial fraîchement arrivé à Paris qui rêve d'une brillante carrière d'écrivain. Lucien répond alors aux sirènes du journalisme mondain, et cède progressivement à la facilité, écrivant féroce mais souvent sans peine, ce qui l'amènera à trahir amis et principes et à se perdre lui-même. C'est alors avec grande conviction, et ce, malgré les nombreux avertissements amicaux, qu'il se lance dans l'aventure :

Plus le Cénacle défendait cette voie à Lucien, plus son désir de connaître le péril l'invitait à s'y risquer, et il commençait à discuter en lui-même : n'était-il pas ridicule de se laisser encore une fois surprendre par la détresse sans avoir rien fait contre elle ? En voyant l'insuccès de ses démarches à propos de son premier roman, Lucien était peu tenté d'en composer un second. D'ailleurs, de quoi vivrait-il pendant le temps de l'écrire ? Il avait épuisé sa dose de patience durant un mois de privations. Ne pourrait-il faire noblement ce que les journalistes faisaient sans conscience ni dignité ? (Balzac, 1874 [1837], p. 185)

Bercé d'illusions, Lucien est ici persuadé de pouvoir changer le monde littéraire de l'intérieur. Le choc n'en sera que plus rude.

Il en est de même pour les jeunes diplômés d'aujourd'hui : l'entrée en entreprise est ressentie comme un choc brutal et déroutant. C'est ce qu'Estelle, ancienne étudiante dans une Grande École de commerce, n'a pas manqué de souligner lors de son entretien :

J'ai encore du mal [à comprendre ce qui m'est arrivé] quand je suis rentrée en entreprise... je pense que le premier stage que j'ai fait [...], ça a été un gros choc [...] J'ai pu constater la déconnexion entre l'école et l'entreprise.

On se retrouve ici face à une déconnexion, une inadéquation, un véritable fossé entre ce qui est appris à ces jeunes, ce qui leur est promis par les organisations qui les recrutent en termes de missions lors des entretiens de recrutement et ce qu'ils vivent dans leur activité une fois en poste.

Les jeunes diplômés interrogés sont sidérés par la trivialité de certaines tâches qui leur sont confiées. Après avoir passé plusieurs années sur les bancs des classes préparatoires puis des Grandes Écoles, ils se retrouvent jetés dans des organisations qui leur demandent d'accomplir de basses besognes, totalement déconnectées du faste et de la grandeur de leurs études. Ainsi, Esther a passé des journées entières dans la salle des stocks pour remplir des sacs promotionnels lors d'un événement organisé par son entreprise. Elle avait clairement l'impression que ses capacités étaient sous-exploitées :

j'ai passé des jours et des jours dans une salle de stocks où il faisait super froid [...] et où il fallait juste que je mette : « OK, un rouge à lèvres, un truc, un machin » dans chacun des sacs et organiser un truc... je me suis dit [...] c'est un peu bête, ils auraient pu demander à des gens externes de venir faire ça.

Lors de son entretien, Mélanie avait fait le même constat : « j'épluchais toutes les annales depuis un mois, enfin tous les historiques des présentations, ce qui est rasoir [...] [en fait], j'étais le chien de toute la boîte. »

Cette trivialité du quotidien trouve sa source dans une modernité hyper-rationnelle qui ôte toute poésie au monde. Au XX^e siècle, le progrès était présenté de manière presque sacrée par les organisations. Pour autant, il n'a pas fait l'unanimité, notamment dans la sphère littéraire. À la fin du XIX^e siècle, Baudelaire (1999 [1897]) est atterré par les mutations en cours et annonce que « le monde va finir » car

nous périrons par où nous avons cru vivre. La mécanique nous aura tellement américanisés, le progrès aura si bien atrophié en nous toute la partie spirituelle, que rien parmi les rêveries sanguinaires, sacrilèges, ou anti-naturelles des utopistes ne pourra être comparé à ses résultats positifs. Je demande à tout homme qui pense de me montrer ce qui subsiste de la vie. (p. 73)

Pour le poète, nul doute que cette victoire de la matière va atrophier notre partie spirituelle. Ainsi, la façon dont Clémentine perçoit ses journées de travail les yeux rivés derrière son écran fait écho aux propos baudelairiens : « en fait, à force de faire ça, ça enlevait un peu l'aspect vivant de moi, la part vivante de moi, c'était... oui ça a un côté un peu annihilant. »

La conséquence devient une mise à disposition totale des individus, transformés en simples exécutants et dont l'autonomie est anéantie par une forme de réification. Dans *La Métamorphose*¹¹, Kafka (2000 [1915]) met en scène Gregor Samsa, un jeune homme qui se retrouve délaissé par sa famille, « chosifié » après avoir été transformé en cafard. Cette métaphore de la réification comme anéantissement de l'autonomie individuelle est évoquée par Mélanie, évoquant les relations entretenues avec sa responsable hiérarchique :

elle considérait que les stagiaires n'étaient pas des humains, n'étaient pas des employés, c'étaient des bouts de chiffon qui sont là, voilà [...] C'est juste qu'en fait on n'existait pas à ses yeux [...] Nous on était juste ses chiens quoi.

¹¹ Titre original : *Die Verwandlung*

3.3. Un travail vécu comme prosaïque : entre flot, accélération et mensonges

Du point de vue littéraire, la logique du « flot » correspond à une désillusion générale qui se manifeste de façon brutale par l'émergence d'un acteur de la vie culturelle au XIX^e siècle : la presse. Brutalement, la poésie est dévaluée. On assiste alors à une chute spectaculaire du marché poétique. C'est d'ailleurs ce que développe Balzac (1874 [1837]) dans *Illusions perdues*. Il évoque alors les illusions de l'amour, de la politique et de la littérature. Dès lors, il n'y a plus d'illusions possibles, ni de croyances personnelles. Cette entrée dans la culture de masse aboutit à une grande désillusion littéraire qui touche la poésie et donne naissance à cette image de l'artiste incompris voire du poète maudit (Verlaine, 2013 [1884]). Les écrivains condamnent leur société, puisque concernés par ces transformations sociales. Ainsi, Balzac (1996 [1833]) propose de revenir sur l'« état actuel de la littérature ». Il y dépeint le développement effréné de la « masse lisante » qui grouille : il faut lui donner à manger des livres. Ici, le vrai monstre, c'est la presse, c'est la culture médiatique. Pour Balzac (1996 [1833]), « le mal que produit le journalisme est bien plus grand [par rapport au commerce des livres]. Il tue, il dévore de vrais talents » (p. 1223). Ce qui terrifie Balzac et ses contemporains, c'est l'obsolescence programmée de la culture médiatique qui fait que quel que soit l'intérêt d'un texte écrit, de toute façon il est effacé par le suivant.

Aujourd'hui, les modes de communication par courriel et/ou messageries instantanées (Slack, Teams...) sont devenus les nouveaux symboles du flux médiatique. Pour Mareva, il y a une obligation implicite à toujours devoir consulter ses courriels ou son téléphone :

le plus énervant, c'est d'être tout le temps sur son téléphone je trouve. Oui, ce qui me fatigue le plus, c'est de devoir toujours cliquer sur mes mails et mes trucs pour être sûre qu'il n'y ait pas d'urgences.

Dans le même esprit, Mélanie déplore ce grouillement permanent : « tu reçois en permanence des mails, des coups de fil, des [messages sur] Skype... » Cette logique du « flot » est d'ailleurs bien exprimée par les participants à notre enquête : ils évoquent des tâches qui s'enchaînent dans un flux ininterrompu comme s'ils passaient leur temps à remplir le tonneau des Danaïdes. Ainsi, Valentine qui a étudié dans l'une des meilleures écoles de commerce françaises a l'impression d'être prise au milieu d'un flot incessant d'« appels, de mails et de comptes-rendus ». Julia quant à elle se sent aliénée par son travail quotidien : « c'était quand même assez rébarbatif [l'audit]. [...] J'ai vraiment vécu l'aliénation tayloriste [lors de cette expérience], j'avais l'impression d'être sur une chaîne de montage. » À travers ces exemples, les jeunes diplômés témoignent d'une sursollicitation de la part des organisations, dans laquelle ils peinent à se retrouver. Déconcentrés par des tâches multiples et parcellaires, ils perdent le fil de leur travail global. Ainsi, les réponses aux courriels occupent des après-midis entiers et les éloignent du sens du travail qu'on leur avait préalablement vendu. Au lieu de laisser les individus se concentrer sur une mission particulière, les entreprises fragmentent l'implication et l'intérêt personnel dans une multitude de tâches accablantes. Entre deadlines nombreuses et productions rapides, les jeunes diplômés se retrouvent asphyxiés par des cycles de travail frénétiques. Pour autant, et c'est là un paradoxe, ils n'ont « pas l'impression de faire grand-chose » (Mareva). En effet, ces petites tâches qui se succèdent et se ressemblent leur font perdre le sens global de leur profession. Dans de telles conditions, les jeunes ressentent un non-sens qui va parfois jusqu'au *burn-out* (pour trois de nos interrogés).

Dans *Illusions perdues*, Balzac (1874 [1837]) dénonce également le règne de l'argent et la pratique du double discours, à la façon dont certains participants de notre étude ont pu le faire concernant leurs organisations. Chez Balzac (1874 [1837]), Lucien de Rubempré rencontre Vautrin, un ancien bagnard qui se cache derrière l'habit d'un prêtre. Vautrin est un personnage qui appartient au monde du Mal mais qui a tout compris sur la société. Dès lors,

Lucien de Rubempré reçoit une leçon de réflexion historique et sociale de la part de ce personnage maléfique. C'est aussi l'occasion pour Balzac d'y insérer sa conception réactionnaire de la société. Il dénonce lui-même l'artificialité du grand discours théorique qu'il va enchâsser dans son roman. Le réquisitoire balzacien repose sur une idée centrale : la société moderne est constamment en contradiction avec elle-même. Il y a un conflit profond entre les principes de la morale et la réalité. Dans *Illusions perdues*, Balzac (1874 [1837]) s'ingénie à représenter ce désordre qui est fait de combats permanents et de luttes. Par conséquent, le roman chez Balzac ne peut obéir qu'à une poétique du désordre. Non seulement la société moderne est profondément contradictoire, mais c'est aussi une société du mensonge caractérisé : ce qui compte, c'est l'apparence. Il n'y a plus de relation entre l'apparence et la réalité, entre le signe et ce que le signe est censé représenter. Toute la poétique de Balzac est aussi une entreprise de dévoilement, de l'interprétation des signes pour dépasser les apparences. En somme, l'œuvre balzacienne est centrée sur une esthétique du désordre et sur une herméneutique du signe.

C'est ce qu'a rappelé Iris en évoquant sa manageuse qui n'hésitait pas à mentir aux candidats potentiels pour les attirer dans son entreprise :

en fait, elle invente, elle invente et je la regarde et je me dis mais en fait on est dans la même boîte et tu me dis des choses qui n'existent pas. C'est absurde. Elle est capable pendant deux heures d'inventer mais du *bullshit max*, mais pour une raison, pour une mauvaise intention qui est celle d'attirer des candidats pour les mauvaises raisons et de les bloquer au début de leur vie professionnelle. C'était trop pour moi. C'est une des raisons pour lesquelles à un moment je ne pouvais plus fermer les yeux et je ne pouvais plus aller au boulot et me lever le matin.

Parfois, le mensonge est même avoué et légitimé par les supérieurs « pour améliorer les statistiques du service » (Mélanie).

À nouveau, les jeunes diplômés ont l'impression d'être dupes des annonces managériales qui s'apparentent à du verbiage fallacieux. Au-delà du propos balzacien, le parallèle avec le XIX^e siècle est ici particulièrement idoine : tout comme il y avait une

inadéquation entre la rationalité des Lumières et le monde poétisé des romantiques, on retrouve aujourd'hui une disjonction entre la rationalité du système bureaucrate capitaliste et la sensibilité des jeunes diplômés. Au-delà du mensonge institutionnalisé, les enquêtés ont l'impression d'être soumis à ce culte de l'apparence évoqué par Balzac. Impossible pour eux d'être authentiques au travail sous peine d'être mal vus ou remerciés. Pour Charles, il s'agit « vraiment d'accepter de jouer un rôle ». Clémentine va dans le même sens en nous disant avoir « toujours l'impression de devoir cacher plein de trucs de sa personne, de ne pas être tout à fait elle-même ».

3.4. Une quête d'idéal dans le travail : sortir des sentiers battus et de l'inutilité

La jeunesse romantique est habitée par le désir d'outrepasser la rationalité exacerbée héritée du siècle précédent par un sens esthétique supérieur. Produire du beau, tel est le dessein du jeune romantique qui s'enivre de transcendance. Voici d'ailleurs ce que lance Musset (1857) dans son poème intitulé « Après une lecture » :

Or la beauté, c'est tout. Platon l'a dit lui-même,
La beauté, sur la terre, est la chose suprême.
C'est pour nous la montrer qu'est faite la clarté.
Rien n'est beau que le vrai, dit un vers respecté ;
Et moi, je lui réponds sans crainte d'un blasphème :
Rien n'est vrai que le beau, rien n'est vrai sans beauté. (p. 215)

Finalement, notre enquête met en évidence un besoin impérieux pour les jeunes diplômés de Grandes Écoles de s'investir dans des missions transcendantes. Si peu d'entre eux se lancent en poésie pour sublimer le monde, la majorité souhaite néanmoins participer à la vie sociale. Se sentir utile aux autres, réduire les inégalités ou encore s'impliquer sur le plan humain, telles sont les aspirations de la jeunesse actuelle. Baptiste veut par exemple « repenser un modèle plus juste et plus humain ». Or, ces jeunes ont bien souvent l'impression d'œuvrer aux antipodes des besoins sociaux actuels en évoluant dans des entreprises bureaucratiques

préoccupées par la maximisation du profit. Julia rappelle à cet égard que « des entreprises qui s'enrichissent, ce n'est pas utile à la société ».

Les emplois que les jeunes diplômés ont choisis après leurs études leur ont semblé au premier abord être en adéquation avec leurs fors intérieurs. Puis, les mois ont passé et ils se sont finalement rendu compte que les tâches qui leur étaient assignées étaient en rupture totale avec leurs attentes. Ils confient que les organisations standardisent les procédures, séparent nettement la conception de son exécution et cloisonnent toujours plus les travaux et les rôles. Les jeunes diplômés que nous avons interrogés souffrent de cette altération. Ils ont parfois l'impression d'être éloignés des productions, de ne pas y prendre part et d'être incapables de voir le fruit de leur propre travail. Cela mène souvent à un jugement très négatif sur leur contribution, jugée inutile comme nous le confie Aurélie : « ça n'avait tellement pas de sens de faire ça, ça ne servait strictement à rien et ça n'a jamais servi à personne, même après mon départ. Enfin, c'était vraiment n'importe quoi de me demander ça, voilà ».

Par le biais de missions transcendantes, les jeunes diplômés aimeraient davantage contribuer au monde dans lequel ils évoluent, de manière consciente et éclairée, plutôt que de répondre à des injonctions répétées et à la portée très limitée. Dès lors, les jeunes diplômés d'aujourd'hui semblent, au même titre que les romantiques en leur temps, excéder le modèle en vigueur. Leurs *rêves* et leurs aspirations ne s'ancrent plus dans le mythe et la recherche du progrès alors même que les grandes entreprises restent prisonnières de cet imaginaire.

4. Discussion. Les jeunes diplômés et l'organisation : voyage au bout de l'absurde

En définitive, notre recherche met en lumière un désenchantement progressif des jeunes diplômés face à l'organisation qui est lourd de conséquences. Dans cette section, nous discutons tout d'abord de l'intérêt du parallèle avec la fiction littéraire afin de révéler le rôle central joué

par l'absurde organisationnel dans ce processus. Ensuite, nous analysons la manière dont les jeunes diplômés interrogés perçoivent leur place dans l'organisation, envisagent leur retrait, voire même pour certains passent à l'acte. Enfin, nous évoquons quelques pistes managériales possibles.

4.1. L'absurde organisationnel : du dévoilement au désenchantement

Comme nous l'avons vu précédemment avec McCabe (2016), le détour par la fiction permet de dévoiler l'absurde organisationnel et ses conséquences. Notre recours à la littérature du XIX^e siècle est un moyen de sonder la perception de l'absurde par la jeunesse romantique mais également d'effectuer un parallèle avec les jeunes diplômés d'aujourd'hui. En effet, au début du XIX^e siècle, on assiste à un basculement des sociétés européennes dans la modernité libérale et manufacturière. La France découvre à cette période-là le capitalisme industriel, marqué par la consommation ; les jeunes élites d'alors ne s'y attendent pas du tout. Comme le rappellent Löwy et Sayre (2005 [1992]), le romantisme émerge à contre-courant de la modernité : il s'oppose frontalement à la révolution industrielle et à la généralisation de l'économie de marché qui vient atrophier « en nous toute la partie spirituelle » (Baudelaire, 1999 [1897], p. 73). Le « mal du siècle », décrit par Musset (1888 [1836]), qui analyse avec finesse les tribulations de ces jeunes gens qui eurent vingt ans dans la décennie 1830, deviendra par la suite phénomène de société pour tous ces jeunes romantiques « venus trop tard dans un monde trop vieux » pour paraphraser la formule de Marchal (1993). Lorsque Musset (1888 [1836]) écrit : « ils avaient dans la tête tout un monde ; ils regardaient la terre, le ciel, les rues et les chemins ; tout cela était vide » (p. 6), c'est à l'absurdité de ce monde nouveau qui s'ouvre à la jeunesse de l'époque qu'il fait référence. C'est la transition d'un monde exalté vers un monde organisé qui désespère les jeunes romantiques.

Les jeunes diplômés d'aujourd'hui sont confrontés à un dévoilement similaire. La révélation de l'absurde n'est pas tant un questionnement autour des logiques managériales actuelles (Starkey *et al.*, 2019) entraînant à l'échelle organisationnelle une remise en cause de l'*homo economicus* ultra rationnel (Bal & Dóci, 2018), qu'une prise de conscience pour ces jeunes diplômés que l'ensemble de leur parcours jusqu'à présent n'a été qu'une impasse. Se confronter au réel et à son absurdité quotidienne représente pour eux le révélateur que leurs diplômes ne sont finalement qu'un signal légitime pour l'organisation, qu'ils ont bien validé leur passage par les lieux de reproduction de la pensée néo-libérale rationnelle (Bal *et al.*, 2023) et non qu'ils ont développé une compétence unique et surtout pertinente. Au contraire, les jeunes diplômés interrogés se sentent non seulement dévalorisés, mais ils finissent également par se réduire eux-mêmes à ce qu'ils font et qui ne leur convient pas : en un mot, ils se diminuent. Il ne s'agit donc pas d'une incompréhension quant au contenu de leurs missions. En effet, nos résultats montrent qu'ils savent parfaitement ce que leurs entreprises attendent d'eux et quelles sont les tâches qui leur incombent. En revanche, ils ressentent avec force qu'entre ce qui leur a été promis et ce qu'ils font effectivement une fois embauchés, il y a un fossé semblable à un gouffre. Cela vient poser la question de la cohérence entre le sujet et le travail qu'il accomplit, et l'importance de la signification que l'individu trouve dans ses missions (Morin & Forest, 2007). Notre travail permet de montrer que c'est par la confrontation à l'absurde que cela advient. Remettant en cause le fantasme d'une organisation rationnelle (Starkey *et al.*, 2019), notre enquête vient dévoiler une scène organisationnelle où plus rien n'est certain, pas même ce qui était tenu pour acquis. C'est un vertige qui saisit alors nos jeunes diplômés, les plongeant dans une angoisse qui se résout bien souvent par la fuite. En effet, ce que soulignent nos entretiens, c'est que l'absurde dévoile une « crise du sens » (Woodward, 2009) qui réside ailleurs que dans une perte de sens par les acteurs : en réalité, les jeunes se trouvent dans une situation qui devrait faire sens pour eux, mais qui, de fait, ne répond pas à

leurs attentes, lesquelles semblaient pourtant correspondre aux promesses de départ faites par les employeurs.

Il y a donc des sens différents (ce que le jeune attend, ce qu'on lui promet, ce qu'il comprend qu'il doit faire finalement) qui, ne se rencontrant pas, s'affrontent et débouchent sur le non-sens (Garreau, 2006). En 2006, Garreau mettait déjà en garde les entreprises sur le caractère figé et rébarbatif de ces tâches répétitives qui aboutissaient au non-sens : « ces situations doivent rester temporaires afin de ne pas dégrader la santé mentale et physique des individus qui subissent dans ces conditions des émotions et des sensations négatives. » (Garreau, 2006, p. 398-399). Dans notre cas, les jeunes diplômés font état d'un sens qui leur échappe de tous côtés en raison notamment d'un temps de travail fragmenté voire disloqué (Brook & Brook, 1989). C'est finalement l'inadéquation entre deux logiques qui conduit les jeunes vers le non-sens : d'un côté, un sens rigide et établi d'avance par l'entreprise dans son institutionnalisation (Garreau, 2006) et de l'autre, un sens personnel et subjectif qui peine à s'exprimer. Ce paradoxe conduit finalement à l'absurde, par une saturation du sens et un décalage évident entre les attentes des jeunes collaborateurs et les attentes des entreprises (Garreau, 2006). Notre recherche soutient donc que l'absurde naît dans les esprits individuels lorsque les organisations dans lesquelles ils travaillent sont trop sensées. En somme, le « mal du siècle » est cette prise de conscience d'une inadéquation fondamentale de l'être sensible à son environnement social et c'est précisément cela que l'on retrouve dans notre étude : une inadéquation des jeunes diplômés aux organisations dans lesquelles ils travaillent.

Pour autant, l'expérience de l'absurde ne constitue pas nécessairement un chemin de Damas. Les jeunes diplômés interrogés indiquent plutôt qu'elle est un vécu du quotidien, une expérience de l'ordinaire (Camus, 1985 [1942]) qui vient remettre en cause la normalisation permanente des processus organisationnels qu'on a l'habitude de tenir pour acquis (Bal *et al.*,

2023). Quels sont alors les signes annonciateurs de l'absurde en organisation qu'ils perçoivent ? Tout d'abord, il y a une présomption de surcompétence. Les jeunes diplômés confessent en effet fréquemment un sentiment de surqualification (Prevost-Bucchianeri & Pottier, 2020) qui rend le travail au quotidien inepte. Cela est d'ailleurs renforcé par la sollicitation permanente, décrite comme une submersion sans but. Ainsi, les jeunes diplômés interrogés se sentent à la fois opprésés par la kyrielle de courriels à traiter et angoissés par l'impression d'être inutiles en travaillant dans le vide. Les missions confiées ne donnent pas l'impression d'« œuvrer » au sens donné par Arendt (1998 [1958]) et viennent à rebours d'une conciliation possible entre le « travail » et l'« œuvre » que Sennett (2008) appelle de ses vœux. On assiste à une banalité du travail perçue comme affligeante. Ensuite, et de façon plutôt paradoxale, la trivialité vécue de leur quotidien de travail n'aboutit pas à une appétence pour plus d'intellectualisation mais à davantage de tangibilité. Cela est conforme aux *bullshit jobs* tels que les décrit Graeber (2013). Ce qui est absurde dans le travail, et occasionne la perte de sens, c'est avant tout un sentiment d'inutilité, manifesté par l'absence de maîtrise du processus de production mais également par un rapport désincarné au travail absent (Crawford, 2010 [2009] ; Sennett, 2008). C'est aussi pour l'individu l'absence de « sentiment que les tâches qu'il réalise produisent autre chose de plus grand que les tâches elles-mêmes » (Garreau, 2012, p. 56) qui va participer à l'érosion du sens. Enfin, les jeunes diplômés nous ont fait part de situations diverses qui témoignent d'une « hypocrisie organisationnelle » (Brunsson, 1989). La perte de sens qui résulte de discours divergents ou de doubles contraintes, se cristallise dans les organisations qui portent un masque en première intention face aux jeunes recrues puis qui le retirent dans le travail quotidien à effectuer.

Dès lors, le dévoilement par l'absurde a pour conséquence le désenchantement. Au XIX^e siècle, ce « vague de l'âme », ce « mal *moderne* » décrit par Musset (1888 [1836]) se manifestait plus spécifiquement à travers un triple désenchantement.

Désenchantement historique d'abord : « excelle, et tu vivras » (Joubert, 1850, p. 150) ; oui, mais comment exceller dans une époque qui, suivant les déferlements et les épopées de la Révolution et de l'Empire, n'offrait plus qu'à sa jeunesse le cadre étroit de la Restauration et les avènements mortifères d'une carrière ecclésiastique ou journalistique ?

Désenchantement spirituel ensuite : « excelle, et tu vivras » (Joubert, 1850, p. 150) ; oui, mais comment exceller et embrasser les idéaux de complétude et d'accomplissement lorsque ceux-ci sont tiraillés par des éducations contraires ? Ces âmes éprises d'idéal, et nourries de religiosité catholique, sont également les héritières de l'incrédulité du XVIII^e siècle. Un autre « Enfant du Siècle », Gérard de Nerval, décrira cette génération flottant entre deux enseignements contraires, celui de la Révolution et celui de la réaction sociale, celui du doute et celui du dogme, celui de l'impossibilité de la foi et celui du désir de croire.

Désenchantement politique, enfin : « excelle, et tu vivras » (Joubert, 1850, p. 150) ; oui, mais comment exceller lorsque les espérances sont hautes et les résultats si médiocres ? Les Trois Glorieuses et la révolution en demi-teinte de 1848 viendront ajouter un profond désenchantement politique à cette jeunesse romantique, qui va se détourner durablement de la Cité et fera de l'Art « un absolu de substitution ».

C'est ce qui ressort également de notre enquête avec les jeunes diplômés que nous avons interrogés : un désenchantement personnel vis-à-vis de l'époque où chacun cherche un sens nouveau pour soi et ce, de manière dépolitisée. En somme, les jeunes diplômés ne sont les protagonistes de rien d'autre que de leur propre trajectoire sur laquelle ils veulent reprendre la main. S'ils veulent changer la « cage de fer », c'est avant tout pour eux et assez peu pour la société dans son ensemble. Cette critique-repli sur soi moderne est en adéquation avec l'exaltation du moi romantique qu'on retrouve chez Musset (1888 [1836]) ou Chateaubriand (2012 [1802]).

4.2. L'exaltation d'un « moi » replié : faire sécession avec le monde

Au XIX^e siècle, un phénomène nouveau, un sentiment diffus, une réflexion inédite va s'emparer de la jeunesse. L'homme, de *sujet*, devient *individu* ; la brèche révolutionnaire, encore vivace, laisse entrevoir les prémices de l'affirmation du *moi*. La jeune génération qui suit l'épopée impériale n'aura de cesse de vouloir exprimer son ipséité, qu'elle ressent comme irréductible, à travers l'explosion des sentiments exaltés et la mise en valeur du *moi*. Ce souffle lyrique se retrouve dans ce « vague » de l'âme propre à la jeunesse romantique, mais également aux jeunesses qui suivront : il synthétise un mal *moderne*. Tel qu'il est entendu au départ, le « mal du siècle » révèle l'affirmation absolue du « moi » et le constat amer de son incompatibilité avec les exigences du monde et de la société. Ainsi,

l'évolution de la civilisation [au XIX^e siècle] semble montrer que les grandes valeurs collectives (religion, morale, société) perdent de leur force. L'individu prend de plus en plus conscience de son autonomie, de sa valeur propre qu'il va affirmer en marge de la société et souvent contre elle. Le romantisme est précisément le mouvement typique de l'individualisme où le moi devient un absolu. (Bergez, Lauvergnat-Gagnière, Paupert, Stalloni & Vannier, 2020, p. 285)

Dans ces conditions, la jeunesse romantique va avoir tendance à se recentrer sur elle-même pour conjurer l'indigence de son époque. Comme le rappelle Nadim (2020), « dans un monde bouleversé [...], les romantiques expérimentent l'introspection, la solitude et le temps qui passe » (p. 32).

Nos résultats sont cohérents avec cet individualisme de repli et prennent le contre-pied de l'écume des médias sociaux où les jeunes diplômés sont présentés comme des presque révoltés. Nous pensons ici à l'« appel à désertter » des diplômés d'AgroParisTech ou du discours d'Anne-Fleur Goll lors de la cérémonie de remise des diplômes d'HEC Paris en juin 2022. Notre recherche met plutôt en avant des narcisses de l'hypermodernité. L'absence de collectif fait écho aux analyses de Sadin (2020) qui évoque l'avènement d'un sujet nouveau :

« l'individu tyran ». Il s'agit d'un être replié sur sa subjectivité, conforté dans l'idée qu'il est le centre du monde, qu'il peut tout connaître et tout faire. Ce constat s'accompagne de « la fin d'un monde commun ». L'individu hypermoderne « est devenu prioritairement individualiste et pragmatique » (Bobineau, 2011, online, §18). En somme, la question du sens ou du non-sens d'une activité est un enjeu profondément individuel.

Pour se détourner de la médiocrité du monde, les jeunes de l'époque romantique ne rejoignent pas les ONG : ils font de la poésie, de l'art. Ils oublient la laideur du monde et s'intéressent à la beauté des rimes et du syllabisme. Ils entament en quelque sorte des parenthèses artistiques dans un monde où la beauté n'a plus sa place. Ils font alors valoir une attitude de dissidence qui prend la forme d'une sorte de contestation ironique de la réalité. La poésie romantique se veut à la fois intime et universelle, cosmique et inspirée. À l'heure actuelle, certains jeunes travailleurs se désengagent eux aussi de leurs fonctions et se tournent vers des activités qu'ils jugent plus estimables et plus tangibles. Ces nouveaux « intermittents du travail » (Pérez, 2014) optent pourtant pour une existence en apparence moins confortable (petits boulots, intérim, temps partiel, jobs saisonniers...). Pour eux, la quête d'une meilleure qualité de vie prime sur celle d'un travail rémunérateur et socialement valorisé. Le travail salarié traditionnel n'est plus leur seul horizon de vie.

Comme évoqué précédemment, nos entretiens montrent qu'il serait pour autant illusoire de le percevoir comme un comportement exclusivement altruiste s'inscrivant dans une dynamique de renouveau collectif. Nos jeunes diplômés montrent que cela n'est qu'un nouvel avatar de la « modernité liquide¹² » (Bauman, 2000). S'il perd son caractère concret, le travail devient également liquide, pris dans une logique de consommation (Baudrillard, 1996 [1970])

¹² Titre original : *Liquid Modernity*

où tout est converti en produit éphémère jusqu'à l'activité de travail en elle-même. L'ultra-rationalité affichée par les organisations n'est plus qu'une façade, car tout peut changer à tout moment. Ainsi, la modernité liquide s'incarne au sein d'une société « où les conditions dans lesquelles ses membres agissent changent en moins de temps qu'il n'en faut aux modes d'action pour se figer en habitudes et en routine » (Bauman, 2013 [2005], p. 7). L'individu au travail n'est pas exempt d'un tel processus. Nos jeunes diplômés évoquent leur sentiment de réification par les organisations qui les emploient. Dans un tel cadre, l'individu se retrouve liquéfié : il est converti en objet éphémère (Trotzler, 2006) et devient à son tour un produit de consommation pour l'organisation (Philippe *et al.*, 2022). Le sentiment altruiste initial se replie alors en projection narcissique. Au désenchantement s'ajoute finalement l'« érosion de l'individu » (Sennett, 1998) et de sa volonté de s'inscrire dans un collectif porteur de sens.

4.3. Quelles pistes managériales possibles ?

Étant déjà porteuse d'un sens tellement fort dans sa standardisation et sa rationalisation, l'organisation ne laisse plus aucune place pour les aspirations de ses membres, qui n'ont d'autre choix que celui de s'y conformer. Cette impossible coïncidence entre le sens des jeunes diplômés et le sens imposé par les organisations résulte parfois d'une rationalité jusqu'aboutiste. Il est pourtant nécessaire de contourner l'ultra-rationalisation des organisations, pouvant être perçue comme absurde et d'en revenir à la quête de sens. Nous rejoignons en cela les conclusions de Moriceau (2019) qui milite pour « chercher le sens en tous sens ». Il soutient que les techniques ou pratiques de management qui tentent d'imposer d'en haut un sens univoque

ne sauraient régler et épuiser la question du sens. Il y a toujours du sens qui résiste, persiste et insiste. Outre les récriminations démocratiques et éthiques que cela suscite, la volonté de créer un sens commun, unique, sur lequel devraient s'aligner les actions et les décisions évite, et ainsi ne saurait entendre, les questions du sens. Les questions du sens : dans la double signification d'une part que le management n'est pas isolé,

imperméable à une volonté de sens avec laquelle elle doit composer, et d'autre part que le sens interroge le management et lui réclame des comptes. (p. 303)

Au sens univoque impulsé par l'organisation, Moriceau (2019) oppose un sens pluriel, foncièrement individuel, qui trouve ses racines dans une entreprise d'excavation personnelle. Pour cela, il faut donner du temps aux individus, leur laisser des marges de manœuvre pour qu'ils puissent tester eux-mêmes les limites de leur travail et ne plus dépendre uniquement de procédures et de règles préexistantes qui leur semblent absurdes tout autant que désespérément ennuyeuses (Culié *et al.*, 2022).

Cette piste managériale a été formulée par Raphaël lors de son entretien :

en fait il y a Google qui fait ça, ils laissent une journée par semaine pour leurs employés pour se consacrer à un projet perso ou un projet de groupe et du coup, chacun développe des trucs en parallèle qui lui plaît [même si ça reste] lié à l'entreprise.

Indépendamment de l'exemple de l'entreprise Google, dont les motivations restent à établir, cette question du temps libre pourrait être un espace permettant aux jeunes diplômés d'approfondir des sujets qui font *sens pour eux*. Cette proposition est peut-être une façon d'être à l'écoute de leurs désirs et de leurs appétences, mais également de faire écho à un mouvement sociétal plus profond.

Finalement, ce n'est pas uniquement la question du lien entre le système éducatif qui forme au management et les organisations de travail qui est posée. Nos interviewés s'interrogent de manière plus large sur les limites d'un formatage perçu comme une négation des singularités. Cette revendication forte témoigne d'une transition vers cet « individualisme de singularité » dont parle Rosanvallon (2011). Tout l'enjeu pour les organisations devient alors de se saisir avec sérieux de la question de la pluralité du sens pour les individus (Moriceau, 2019) et de ne pas céder à la tentation d'imposer un unique horizon à leurs membres, celui d'une ultrarationalité intangible et incontestable à laquelle chacun serait sommé de se conformer.

Conclusion

Parvenus à l'ultime développement de cet article, une mise en abîme méthodologique s'offre à nous. Nous avons présenté la fiction littéraire comme une heuristique du témoignage, comme un moyen d'accéder à une époque donnée et de dévoiler les coulisses des problématiques sociales, économiques et organisationnelles. Notre parallèle était pour le moins ambitieux : mettre l'art littéraire au service de la production scientifique en soulignant les similitudes entre le vécu des jeunes diplômés d'aujourd'hui et celui de la jeunesse romantique du XIX^e siècle.

Si nous raisonnons à présent en miroir, quel témoignage la littérature contemporaine offre-t-elle sur son époque ? Cette piste de recherche future peut être illustrée par les récits de l'écrivain voyageur Sylvain Tesson (2019). Dans *La Panthère des neiges*, il rapporte les propos de son ami et compagnon d'expédition au Tibet, Vincent Munier, et fait le lien entre surabondance erratique d'informations et « mal du siècle » :

la veille, [Vincent Munier] m'avait parlé de ses proches. « Ils me prennent pour un névrosé : je regarde passer une sifflette pendant que se déroulent des choses cruciales. » Je lui avais répondu que la névrose se situait au contraire dans la diffraction de nos cerveaux affolés d'informations. Prisonnier de la ville, nourri du perpétuel jaillissement de nouveautés, je me sentais un homme diminué. La fête foraine battait son plein, la lessiveuse tournait, les écrans scintillaient. (Tesson, 2019, p. 125)

Accélération, accumulation et consommation sont autant de symptômes pour deux époques aux jeunesse désorientées. S'appuyer sur les œuvres romantiques, c'est montrer la permanence d'enjeux qui ont émergé au XIX^e siècle et qui perdurent encore aujourd'hui : entre désenchantement face à l'absurde et repli sur soi en guise de sécession avec le monde.

Cette absence d'horizon, d'espace où s'épanouir, où pouvoir réaliser ses ambitions et ses talents ; ce manque lancinant d'une réalité déficiente incapable de combler une ardente envie de faire ses preuves et de marquer l'Histoire ; ce malaise généralisé, si caractéristique de l'état

d'esprit romantique, va éclore sous la plume de jeunes aspirant à des lendemains qui chantent. « Jeunes gens, ayons bon courage ! Si rude qu'on nous veuille faire le présent, l'avenir sera beau » (p. 1) lancera à cet égard Hugo (1889 [1830]) dans sa préface d'*Hernani*.

Tout comme les jeunes romantiques, la jeunesse actuelle est envahie par un sentiment de frustration latente et palpitante, aussi bien éthérée qu'insaisissable. Face à un tel désarroi, les organisations se doivent de réagir. Notre étude les invite alors à repenser leurs modèles à l'aune des espérances que nourrissent les jeunes diplômés afin de parvenir à un consensus d'autant plus intéressant qu'il sera teinté de nouveaux élans et de nouvelles aspirations. Il s'agit finalement d'esquisser les contours d'une organisation novatrice, riche de son passé et ouverte aux nouvelles idées.

Références

- Abraham, Y.-M. (2007). Du souci scolaire au sérieux managérial, ou comment devenir un « HEC ». *Revue française de sociologie*, 48(1), 37-66. doi : [10.3917/rfs.481.0037](https://doi.org/10.3917/rfs.481.0037)
- Agarwal, A., & Sandiford, P. (2021). Fictionalizing dialogue: Interpretative phenomenological analysis in organizational research. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 16(1), 218-236. doi : [10.1108/QROM-01-2020-1885](https://doi.org/10.1108/QROM-01-2020-1885)
- Allard-Poesi, F., & Perret, V. (2002). Peut-on faire comme si le postmodernisme n'existait pas ? In N. Mourgues (dir.), *Questions de méthodes en sciences de gestion* (p. 255-291). EMS.
- Allard-Poesi, F., & Perret, V. (2014 [1999]). Fondements épistémologiques de la recherche. In R.-A. Thiétart (dir.), *Méthodes de recherche en management* (p. 14-46). Dunod.
- Alvesson, M. (2003). Beyond neopositivists, romantics, and localists: A reflexive approach to interviews in organizational research. *Academy of Management Review*, 28(1), 13-33. doi : [10.2307/30040687](https://doi.org/10.2307/30040687)
- Alvesson, M., & Spicer, A. (2012). A stupidity-based theory of organizations. *Journal of Management Studies*, 49(7), 1194-1220. doi : [10.1111/j.1467-6486.2012.01072.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01072.x)
- Arendt, H. (1998 [1958]). *The Human Condition*. The University of Chicago Press.
- Aron, R. (2005 [1981]). *Le Spectateur engagé. Entretiens avec Jean-Louis Missika et Dominique Wolton*. Le Livre de Poche.
- Ascher, F., & Godard, F. (2003). *Modernité : la nouvelle carte du temps*. Éditions de l'Aube.
- Bal, M., & Dóci, E. (2018). Neoliberal ideology in work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 536-548. doi : [10.1080/1359432X.2018.1449108](https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1449108)
- Bal, M., Brookes, A., Hack-Polay, D., Kordowicz, M., & Mendy, J. (2023). A way out of absurdity and hypernormalization. In M. Bal, A. Brookes, D. Hack-Polay, M. Kordowicz & J. Mendy (dir.), *The Absurd Workplace. How Absurdity is Normalized in Contemporary Society and the Workplace* (p. 201-233). Palgrave Macmillan. doi : [10.1007/978-3-031-17887-0_9](https://doi.org/10.1007/978-3-031-17887-0_9)
- Balzac, H. de. (1855 [1839]). Le Curé de village. In *Œuvres complètes (Treizième volume)* (p. 510-728). Houssiaux.
- Balzac, H. de. (1996 [1833]). De l'état actuel de la littérature. In *Œuvres diverses*. Gallimard.

Balzac, H. de. (1874 [1837]). *Illusions perdues*. In *Œuvres complètes (Huitième volume)* (p. 1-570). Houssiaux.

Baron, C., & Ellena, L. (2021). *Savoirs de la fiction*. Presses universitaires de Rennes.

Barontini, R. (2020). *L'Imagination littéraire. Le modèle romantique au défi des sciences humaines (1924-1948)*. Classiques Garnier.

Barrère, A., & Martuccelli, D. (2009). *Le roman comme laboratoire. De la connaissance littéraire à l'imagination sociologique*. Presses universitaires du Septentrion.

Barus-Michel, J. (1986). Le chercheur, premier objet de la recherche. *Bulletin de Psychologie*, 39(377), 801-804.

Baudelaire, C. (1999 [1897]). *Fusées*. Gallimard.

Baudrillard, J. (1996 [1970]). *La société de consommation*. Folio Essais.

Baujard, C. (2019). Fondements historiques de la théorie enracinée. *Revue d'histoire et de prospective du management*, 5(9), 7-21. URL : <https://hal.science/hal-01951501>

Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Polity Press.

Bauman, Z. (2013 [2005]). *La vie liquide*. (trad. C. Rosson). Fayard/Pluriel.

Bénichou, P. (1992). *L'école du désenchantement : Sainte-Beuve, Nodier, Musset, Nerval, Gautier*. Gallimard.

Bergez, D., Lauvergnat-Gagnière, C., Paupert, A., Stalloni, Y., & Vannier, G. (2020). Le romantisme. In D. Bergez, C. Lauvergnat-Gagnière, A. Paupert, Y. Stalloni & G. Vannier (dir.), *Précis de littérature française* (p. 285-287). Armand Colin.

Bobineau, O. (2011). La troisième modernité, ou « l'individualisme confinitaire ». *SociologieS*. doi : [10.4000/sociologies.3536](https://doi.org/10.4000/sociologies.3536)

Bouilloud, J.-P. (2007). Le chercheur, un autobiographe malgré lui. In V. de Gaulejac, F. Hanique & P. Roche (dir.), *La sociologie clinique. Enjeux théoriques et méthodologiques* (p. 75-89). Érés.

Bouilloud, J.-P. (2022). Research as reparation. Studying to soothe. *M@n@gement*, 25(3), 85-89. doi : [10.37725/mgmt.v25.8681](https://doi.org/10.37725/mgmt.v25.8681)

Brook, J. A., & Brook, R. J. (1989). Exploring the meaning of work and nonwork. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 169-178. doi : [10.1002/job.4030100207](https://doi.org/10.1002/job.4030100207)

- Brunsson, N. (1989). *The Organization of Hypocrisy. Talk, Decisions and Actions in Organizations*. Wiley.
- Camus, A. (1985 [1942]). *Le Mythe de Sisyphe*. Gallimard.
- Carroll, L. (2010 [1865]). *Alice's adventures in Wonderland*. HarperCollins.
- Cassely, J.-L. (2017). *La révolte des premiers de la classe. Métiers à la con, quête de sens et reconversions urbaines*. Arkhè.
- Chabot, P. (2017). *Exister, résister. Ce qui dépend de nous*. Presses universitaires de France.
- Chang, H. (2008). *Autoethnography as Method*. Routledge.
- Charmaz, K. (2014 [2006]). *Constructing Grounded Theory*. Sage Publications.
- Chateaubriand, F.-R. de. (2012 [1802]). *René*. Hatier.
- Coquio, C., & Salado, R. (éds) (1998). *Fiction et connaissance. Essais sur le savoir à l'œuvre et l'œuvre de fiction*. L'Harmattan.
- Crawford, M. B. (2010 [2009]). *Shop Class as Soulcraft: An Inquiry into the Value of Work*. Penguin Books.
- Crawford, M. B. (2016 [2014]). *The World Beyond Your Head. On Becoming an Individual in an Age of Distraction*. Farrar, Straus and Giroux.
- Culié, J.-D., Meyer, V., & Philippe, X. (2022). Listening to the call of boredom at work: A Heideggerian journey into Michel Houellebecq's novels. *Organization*, 29(5), 839-873. doi : [10.1177/13505084221098239](https://doi.org/10.1177/13505084221098239)
- Decréau, L. (2015). *L'Élégance de la clé de douze. Enquête sur ces intellectuels devenus artisans*. Lemieux.
- Désérable, F.-H. (2016 [2015]). *Évariste*. Folio.
- Doloriert, C., & Sambrook, S. (2012). Organisational autoethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, 1(1), 83-95. doi : [10.1108/20466741211220688](https://doi.org/10.1108/20466741211220688)
- Dumez, H. (2016 [2013]). *Méthodologie de la recherche qualitative. Les questions clés de la démarche compréhensive*. Vuibert.
- Esslin, M. (1987 [1961]). *The Theatre of the Absurd*. Penguin Books.

Garmon, I. (2018). Le « swipe » pour se rencontrer ou la promesse d'une interaction « fluide ». Étude de cas d'un « petit geste » de manipulation des interfaces tactiles. *Interfaces numériques*, 7(1), 40-55. doi : [10.25965/interfaces-numeriques.3259](https://doi.org/10.25965/interfaces-numeriques.3259)

Garreau, L. (2006). *L'apport du concept de sens à l'étude du fonctionnement des équipes projet. Études de cas de développement de centres commerciaux chez Immochan* [thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Paris Dauphine].

Garreau, L. (2012). Le sens au travail. In G. Nogatchewsky & V. Perret (dir.), *L'état des entreprises 2013* (p. 49-60). La Découverte.

Germain, O., & Laifi, A. (2018). Les possibilités de la fiction pour rendre présente l'organisation. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, XXIV(57), 195-208. doi : [10.3917/rips1.057.0195](https://doi.org/10.3917/rips1.057.0195)

Graeber, D. (2013). On the phenomenon of bullshit jobs: A work rant. *STRIKE! Magazine*. URL : <https://strikemag.org/bullshit-jobs/> [consulté le 10 novembre 2023]

Grimand, A. (2009). Fiction, culture populaire et recherche en gestion. Une exploration croisée à travers la série Les Simpsons. *Revue française de gestion*, 35(194), 169-185. doi : [10.3166/RFG.194.169-185](https://doi.org/10.3166/RFG.194.169-185)

Holt, R., & Zundel, M. (2018). Using fiction in organization and management research. In A. Bryman & D. A. Buchanan (dir.), *Unconventional Methodology in Organization and Management Research* (p. 45-63). Oxford University Press.

Honderich, T. (2005 [1995]). *The Oxford Companion to Philosophy*. Oxford University Press.

Hugo, V. (1889 [1830]). Préface. In V. Hugo, *Hernani* (p. 1-5). Hetzel.

Jermier, J. M. (1985). "When the Sleeper Wakes": A short story extending themes in radical organization theory. *Journal of Management*, 11(2), 67-80. doi : [10.1177/014920638501100210](https://doi.org/10.1177/014920638501100210)

Joubert, J. (1850). *Pensées, maximes, essais et correspondance de J. Joubert*. Imprimerie Le Normant.

Kafka, F. (2000 [1915]). *La Métamorphose* (trad. C. David). Folio Classique.

Kociatkiewicz, J., & Kostera, M. (2014). *Liquid Organization. Zygmunt Bauman and Organization Theory*. Routledge.

Kordowicz, M. (2023). "Chocolates for the Director" and other tales of public sector absurdity. In M. Bal, A. Brookes, D. Hack-Polay, M. Kordowicz & J. Mendy (dir.), *The Absurd Workplace. How Absurdity is Normalized in Contemporary Society and the Workplace* (p. 117-130). Palgrave Macmillan. doi : [10.1007/978-3-031-17887-0_5](https://doi.org/10.1007/978-3-031-17887-0_5)

Löwy, M., & Sayre, R. (2005 [1992]). *Révolte et mélancolie. Le romantisme à contre-courant de la modernité*. Payot.

Marchal, B. (1993). *Lire le Symbolisme*. Dunod.

Marx, K. (2007 [1852]). *Le 18 Brumaire de Louis Bonaparte* (trad. G. Chamayou). Flammarion.

Marx, W. (2009). *Vie du lettré*. Les Éditions de Minuit.

McCabe, D. (2016). “Curiouser and curiouser!” : Organizations as Wonderland – a metaphorical alternative to the rational model. *Human Relations*, 69(4), 945-973. doi : [10.1177/0018726715618453](https://doi.org/10.1177/0018726715618453)

Mees, M. (2016). Une mélancolie romantique. Concept de création et création de concept dans *Les Chimères* de Nerval. *Les Chantiers de la création*, 9. doi : [10.4000/lcc.1204](https://doi.org/10.4000/lcc.1204)

Moriceau, J.-L. (2019). Chercher le sens en tous sens. In H. Letiche, J.-L. Moriceau & M.-A. Le Theule, *L'art du sens dans les organisations* (p. 301-317). Presses de l'Université Laval.

Morin, E. M., & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail : donner un sens au travail. *Gestion*, 32(2), 31-36. doi : [10.3917/riges.322.0031](https://doi.org/10.3917/riges.322.0031)

Morrow, S. L. (2005). Quality and trustworthiness in qualitative research in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 250-260. doi : [10.1037/0022-0167.52.2.250](https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.250)

Mrożek, S. (2018). *Czekoladki dla Prezesa*. Les Éditions Noir sur Blanc.

Musset, A. de. (1888 [1836]). Confession d'un enfant du siècle. In A. de Musset, *Œuvres complètes d'Alfred de Musset (Tome huitième)*. Charpentier.

Musset, A. de. (1857). Après une lecture. In A. de Musset, *Poésies nouvelles (1836-1852)* (p. 213-219). Charpentier.

Nadim, R. (2020). Le romantisme : une audace contre les classicismes. *L'Éléphant*, 29, 32-44.

Nivet, B. (2019). Malaise dans le management. In É. Bourdu, M. Lallement, P. Veltz & T. Weil (dir.). *Le travail en mouvement* (p. 160-167). Presses des Mines.

Parker, M. (2018). *Shut Down the Business School: What's Wrong With Management Education*. Pluto Press.

Pérez, P. (2014). *Les intermittents du travail* [thèse de doctorat en sciences de gestion, École des hautes études commerciales de Paris].

Perruchini, M. (2018). *Nouveaux artisans. Portrait d'une génération qui bouscule les codes*. Eyrolles.

Philippe, X., Meyer, V., & Culié, J.-D. (2022). Soumission dans les organisations liquides. Les paradoxes du salarié houellebecquien. *Revue française de gestion*, 303(2), 85-103.

Prevost-Bucchianeri, A., & Pottier, F. (2020). *Et pourtant j'ai fait une école de commerce ! Les changements de trajectoire professionnelle des diplômés de Grande École*. EMS.

Rifkin, J. (1997 [1995]). *La fin du travail* (trad. P. Rouve). La Découverte.

Robert, I., Karyotis, C., Fimbel, E., Bonnefous, A.-M., & Beaujolin-Bellet, R. (2011). Les écoles de management au pied du mur. *L'Expansion Management Review*, 143(4), 90-99. doi : [10.3917/emr.143.0090](https://doi.org/10.3917/emr.143.0090)

Rosa, H. (2010). *Alienation and Acceleration. Towards a Critical Theory of Late-Modern Temporality*. Aarhus University Press.

Rosanvallon, P. (2011). *La société des égaux*. Seuil.

Sadin, É. (2020). *L'ère de l'individu tyran. La fin d'un monde commun*. Grasset.

Saez, J.-P. (2021). Humaniser la civilisation numérique : un défi culturel. *L'Observatoire*, 58(2), 37-41. doi : [10.3917/lobs.058.0037](https://doi.org/10.3917/lobs.058.0037)

Schumacher, E. F., & Gillingham, P. N. (1980). *Good Work*. HarperCollins.

Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W. W. Norton & Company.

Sennett, R. (2008). *The Craftsman*. Penguin Books.

Spillane, R., & Joullié, J.-É. (2015). *Philosophy of Leadership. The Power of Authority*. Palgrave Macmillan.

Starkey, K., Tempest, S., & Cinque, S. (2019). Management education and the theatre of the absurd. *Management Learning*, 50(5), 591-606. doi : [10.1177/1350507619875894](https://doi.org/10.1177/1350507619875894)

Strauch-Bonart, L. (2019). L'essor des « jobs à la con », le mal du siècle. *Le Point Débats*. URL : https://www.lepoint.fr/debats/l-essor-des-jobs-a-la-con-le-mal-du-siecle-05-05-2019-2310895_2.php [consulté le 10 novembre 2023]

Szendy, P. (2017). *Le Supermarché du visible. Essai d'iconomie*. Les Éditions de Minuit.

Taylor, F. W. (1997 [1911]). *The Principles of Scientific Management*. Dover.

Tesson, S. (2019). *La Panthère des neiges*. Gallimard.

Trotzler, C. (2006). Le choc du licenciement : femmes et hommes dans la tourmente. *Travail, genre et sociétés*, 16(2), 19-37. doi : [10.3917/tgs.016.0019](https://doi.org/10.3917/tgs.016.0019)

Vaillant, A. (2016). *Qu'est-ce que le romantisme ?* CNRS Éditions.

Verlaine, P. (2013 [1884]). *Les Poètes maudits. Tristan Corbière, Arthur Rimbaud, Stéphane Mallarmé*. Obsidiane.

Wells, H. G. (2018 [1910]). *Quand le dormeur s'éveillera* (trad. H. D. Davray et B. Kozakiewicz). Le Castor Astral.

Whiteman, G., & Phillips, N. (2006). The role of narrative fiction and semi-fiction in organizational studies. *ERIM Report Series*. URL : <https://ssrn.com/abstract=981296> [consulté le 10 novembre 2023]

Woodward, A. (2009). *Nihilism in Postmodernity. Lyotard, Baudrillard, Vattimo*. The Davies Group Publishers.