

INTRODUCTION

AVANT-PROPOS

Cet ouvrage tente d'éclairer le divorce entre les collaborateurs et le monde du travail. En effet, l'évidence de la relation au travail s'est largement effritée. La désaffection semble désormais consommée et beaucoup de salariés tentent de remettre le travail à sa place, c'est-à-dire dans les marges de leurs vies. Comment en est-on arrivé là ? Pourquoi la face solaire de l'institution Travail (apprendre, progresser, faire collectif, contribuer à...) barbotte-t-elle désormais dans l'ombre des loisirs ou du temps libéré ? Quel paradoxe ! Alors même que les politiques cherchent à prolonger l'âge de la retraite, des cohortes massives de travailleurs actifs se mettent d'ores et déjà en retrait de l'objet Travail... En effet, beaucoup d'individus cherchent davantage à se protéger du travail qu'à s'y engager¹.

La question est complexe et polymorphique. Plusieurs angles de vue s'offrent à l'observateur en fonction de ses lunettes d'approche. Nous n'avons pas cherché à faire œuvre théorique, mais plutôt à plonger notre plume critique dans la plaie organisationnelle. Notre longue expérience de directeur des Ressources humaines et de consultant fait de nous un témoin privilégié du dysfonctionnement organisationnel. Notre approche s'appuie sur une systématique : partager la souffrance des individus au

1. Emmanuelle Duez, *Où sont passés nos rêves d'émancipation par le travail ? La grande désillusion*, Éditions de L'Aube, 2025, 150 p. Se référer aussi à Corinne Maier, *Non merci, L'art heureux de se désengager*, Éditions de l'Observatoire, 2026, 145 p.

travail par une écoute tierce, auditer le fonctionnement des organisations et, enfin, tenter d'établir les faits, les causalités, puis les responsabilités ; enfin et surtout chercher des solutions pragmatiques afin de soulager et d'apaiser. Une approche RH réparatrice, en quelque sorte. La tonalité est ici ouverte et sans crainte : ma carrière est faite. Mais aucune parole n'est complètement libre et nous reviendrons ultérieurement sur nos appartenances épistémologiques.

Il s'agit ici notamment de comprendre comment la « machine broie »² – pour reprendre le titre d'un ouvrage désormais tristement classique. Par quels processus, l'ogre vampirise-t-il ? Par quels mécanismes concrets l'écosystème professionnel rabote-t-il les désirs des collaborateurs, sabote leur santé mentale et physique, mine leur énergie vitale et brise leurs rêves avant de les briser tout court ? Par quels arguments l'organisation empêche ses équipes de « fabriquer les marges de liberté lui permettant de singulariser ses manières de faire, mais aussi ses visées, quand elle ne peut se reconnaître dans ce qu'elle fait, quand elle se voit réaliser des choses qu'elle réprouve parce qu'elles sont contraires à ses valeurs. »³ On le voit, l'on évitera la personnalisation, le petit « chefaillon militaire » d'un côté et le « collaborateur vulnérable » de l'autre. Ce cas de figure existe. Nous ne le traiterons pas ici, car ce serait passer à côté de l'argument principal : l'organisation du travail a une existence propre et la « culture Bonsaï » s'installe avant tout par son hydre. C'est elle, sa culture, ses principes et ses processus qu'il faut examiner sans évidemment dédouaner ni le chef ni Calimero, chacun sa part.

Chaque chapitre concourt à illustrer cette démarche sous des angles différents.

La première salve examine la question de la gouvernance, l'*alma mater* de l'organisation. Dans le premier chapitre – « La fabrication des monstres » –, nous documentons six stratégies concrètes qui objectivent l'avènement d'une « culture Bonsaï »,

2. Didier Bille, *DRH, la machine à broyer. Recruter, casser, jeter*, Paris, Le Cherche Midi, collection « Documents », 2018, 271 p.

3. Dominique Lhuillier et Anne-Marie Waser, *Un travail désirable ? Conquérir sa place*, Paris, Les Petits Matins, 2025, p. 8.

c'est-à-dire un système d'organisation du travail qui finit par rapetisser les collaborateurs et leur ôter toute dignité. Une direction fantôme et un conseil d'administration fantoche, une culture de l'hypercontrôle, l'absence de considération pour les collaborateurs et une infantilisation systématique, le travestissement de la vérité à travers une communication anesthésiante, l'impossibilité d'exercer son autorité... y sont notamment détaillés. Ces phénomènes observés ne sont pas à considérer comme des défauts de la cuirasse organisationnelle qu'il suffirait de colmater avec un nouveau process ou de la pensée magique. Au contraire, ce sont de véritables stratégies institutionnelles mises en œuvre pour – selon la doxa gestionnaire – accroître les bénéfices et diminuer les coûts. Sauf les coûts humains, bien sûr, qui échappent en l'occurrence à toutes comptabilités. Nous confrontons ces observations empiriques à la littérature scientifique, à la fois sur la dynamique organisationnelle et sur la culture.

La deuxième charge – concentrée sur la santé et l'éthique – examine l'emprise subtile de l'organisation sur les corps alors que, dans le même temps, les discours d'autonomie et de liberté sont proclamés (*Empowerment* et consorts). Le management de la docilité intègre ici de nouvelles approches surprenantes qui semblent pourtant peu poser problème dans le débat public et professionnel, mais qui nous hérissent. C'est ainsi que le texte intitulé « *Game ovaire*, avoir le job dans la peau » (voir p. 181) dévoile les enjeux autour des prêts financiers destinés à la congélation d'ovocytes offerts par les entreprises modernes à leurs collaboratrices. Y sont également plus largement abordés – et de front – les politiques de la santé portées par les organisations – toujours évoquées, mais jamais véritablement assumées malgré les drames récents, à répétition – ainsi que leurs jugements par des tribunaux de droit : le « harcèlement moral institutionnel⁴ » est en effet la traduction juridique de la « culture Bonsaï » et peu d'actions réelles sont actuellement mises en œuvre pour mitiger ces risques.

4. <https://www.courdecassation.fr/toutes-les-actualites/2025/01/21/communique-reconnaissance-du-harcèlement-moral-institutionnel>

La troisième flèche aborde l'avènement des nouvelles technologies dans les processus de travail. Il y sera question de l'IA, évidemment, qui reconfigure à la fois l'organisation générale du travail, le cahier des charges des travailleurs et les compétences y afférentes. Comme d'habitude, les fétichistes de l'outil estiment que cette *technè* va enfin résoudre l'entièreté des problèmes. Nous sommes plus circonspects. L'IA rebattra les cartes du travail et les moins préparés seront exclus définitivement du jeu. Une façon comme une autre de devenir un bonsaï professionnel.

La quatrième pique évoque le leadership, considéré aujourd'hui par la littérature d'aéroport comme un *mojo*, c'est-à-dire comme un charme magique, une force surnaturelle, une aura, un magnétisme, une *libido professionis*, un talisman ou un sortilège, bref un pouvoir magique attribué à des héros de pacotille. Nous montrerons que le leadership est davantage une fonction organisationnelle qu'un cœur de compétences individuelles et qu'il convient de contextualiser la notion pour qu'elle prenne sens. Considérer uniquement le leadership sous l'angle des attributs individuels («en avoir ou pas») est un artifice de pensée destiné à masquer les enjeux organisationnels et culturels qui président à l'expression de tout leadership. Dans une «culture Bonsaï», le soi-disant leader finira en pot, cisailé par la main invisible et le «*kiridashi*» (petit couteau de travail japonais) de l'organisation, les ailes rabotées, comme les autres.

La cinquième réflexion démonte l'impensé organisationnel, c'est-à-dire l'envers des processus en apparence si bien huilés; les célèbres évaluations, les thématiques absurdes – Ah! La célèbre Génération Y... –, les plans de continuité qui ne contiennent rien, les coachings imposés par des apprentis sorciers du psy-management, la rhétorique managériale ampoulée – «– Nous cherchons un chef d'orchestre pour ce projet. – Oui, mais quel type de chef? Pour quel orchestre et pour élaborer quelle musique? » –, sans oublier les modes absurdes qui laminent l'organisation – se concentrer sur l'âge et non sur la compétence...

Autant le dire d'emblée : la charge est globalement lourde pour l'organisation. C'est pourquoi la dernière partie de l'ouvrage a été conçue comme un manuel de résistance au management post-moderne. Avaler des couleuvres nécessite un équipement psychique particulier afin d'éviter d'étouffer sous les injonctions

paradoxaux. Après l'emprise, la déprise. Pour le collaborateur, une trousse d'urgence comportant huit contrepoisons organisationnels a été concoctée, prête à l'emploi. Dans cette cacophonie, l'État et la puissance publique devront également prendre leur part de responsabilité; six chantiers pragmatiques leur sont assignés.

BRÈVES ORIENTATIONS THÉORIQUES

Même si notre travail de recherche ne poursuit aucune prétention épistémologique ni théorique, il est clair que nous positionnons notre réflexion au confluent de plusieurs courants scientifiques⁵.

La sociologie clinique ou l'articulation entre le déterminisme social et la détermination psychique

Notre influence théorique la plus forte relève sans conteste de la psychosociologie, plus particulièrement du courant de la sociologie clinique, initié en France par Max Pagès⁶ et Eugène Enriquez, notamment, puis développé en Europe par Vincent de Gaulejac et le Laboratoire du changement social, hébergé à l'université Paris VII Jussieu. L'ouvrage intitulé *Le coût de l'excellence*⁷ reste un texte initiatique pour les consultants, les chercheurs et les praticiens désireux de saisir les enjeux contemporains du management.

-
5. Sur la posture du consultant, nous nous reconnaissons dans les figures intellectuelles suivantes : Eugène Enriquez, *L'organisation en analyse*, Paris, PUF, collection « Sociologie d'aujourd'hui », 1992, 334 p.; Véronique Guienne-Bossavit, *Être consultant d'orientation psychosociologique*, Paris, L'Harmattan, collection « Dynamiques d'entreprises », 1994, 298 p.; Michel Villette, *Sociologie du Conseil en Management*, Paris, La Découverte, 2003, 122 p.; Gérard Mendel et Jean-Luc Prades, *Les méthodes de l'intervention psychosociologique*, Paris, La Découverte, 2002, 121 p. Sur les méthodes et techniques, nous nous inspirons – entre autres – de Valérie Bousard, Sylvie Craipeau, Éric Drais, Olivier Guillaume et Jean-Luc Metzger, *Le Socio-Manager*, Paris, Dunod, 2002, 379 p.; Nicolas Flamant, *Une anthropologie des managers*, Paris, PUF, 2002, 217 p.; Jean Simonet, Jean-Pierre Bouchez, Joël Pelade et Patrick Gilbert, *Le Conseil : le livre du consultant et du client*, Paris, Éditions d'Organisation, 2003, 553 p.; Patrice Stern et Patricia Tutoy, *Le métier de consultant : principes, méthodes, outil*, Paris, Éditions d'Organisation, 2001, 286 p.
 6. Max Pagès, *Le travail d'exister, Roman épistémologique*, Paris, Desclée de Brouwer, 1996, 378 p.
 7. Nicole Aubert et Vincent de Gaulejac, *Le coût de l'excellence*, Paris, Seuil, 1991, 341 p. D'autres références importantes de Gaulejac figurent dans la bibliographie. Il est à noter que *Le coût de l'excellence* est réédité au Seuil (2026) avec une mise à jour augmentée.

La sociologie clinique complète admirablement – selon nous et tout en la prolongeant – les analyses du structuralisme génétique, strictement sociologiques, développées par Pierre Bourdieu en ne s'intéressant pas uniquement aux logiques sociales, mais aux relations que les individus tissent à leur environnement à partir des contraintes sociales qui – psychiquement – s'imposent à eux⁸.

« La sociologie clinique s'inscrit dans un courant de pensée selon lequel les phénomènes sociaux ne peuvent être appréhendés "totalement" que si l'on y intègre la façon dont les individus les vivent, se les représentent, les assimilent et contribuent à les produire. Elle s'inscrit au cœur des contractions entre objectivité et subjectivité, entre rationalité et irrationalité, entre structure et action, entre le poids des déterminismes sociohistoriques et la capacité des individus à être créateurs d'histoire. Elle se veut à l'écoute du sujet, proche du réel dans ses dimensions affectives et existentielles, attentive aux enjeux inconscients individuels et collectifs. Elle s'intéresse aux phénomènes sociaux et institutionnels dans leurs dimensions rationnelles, mais également imaginaires, pulsionnelles ou symboliques. Elle cherche à démêler les nœuds complexes entre les déterminismes sociaux et les déterminismes psychiques dans les conduites des individus ou des groupes.⁹ »

Le projet est ambitieux : il s'agit ni plus ni moins de relier Marx (« reconnaître que l'on est le produit d'une histoire ») et Freud (« tout en cherchant à en devenir le sujet ») en un projet scientifique. Cette problématisation audacieuse, mais féconde sur le plan épistémologique nous apparaît particulièrement pertinente en tant que grille de lecture du fonctionnement des organisations : le management moderne est confronté dans les faits à une problématique similaire. Car « mettre les gens au travail », c'est répondre de manière pratico-pratique à la question théorique suivante : comment respecter l'intimité du collaborateur,

8. Ainsi, nous pourrions assimiler les travaux de Pierre Bourdieu à de la socio-psychologie, alors que le projet scientifique de Vincent de Gaulejac se rapprocherait de la psychosociologie. « Entretien avec le professeur Vincent de Gaulejac », Paris, 1996. Pour une illustration claire du projet scientifique, se référer à Vincent de Gaulejac, *La névrose de classe*, Paris, Éditions Hommes et Groupes éditeurs, 1987, 310 p.

9. Eugène Enriquez, *Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, collection « Sociologie clinique », 1997, p. 410.

son histoire de vie, sa personnalité, sa morale personnelle, sa représentation de lui-même et du monde, tout en comprenant bien que ce sont ces registres personnels et privés (Freud) qui influent directement sur la bonne inscription du collaborateur au sein de son entreprise, sur sa capacité à jouer en équipe et à s'inscrire dans un collectif, sur sa résistance au stress, sur sa capacité à livrer de la performance, bref sur son efficacité (Marx).

L'analyse stratégique des acteurs : l'articulation du système et de l'acteur à la conquête de sa liberté

En France, Michel Crozier, fondateur de la sociologie des organisations et créateur du Centre de Sociologie des organisations (1962), a inauguré un nouveau mode de raisonnement permettant de dépasser l'opposition classique entre liberté individuelle et déterminisme des structures sociales, sans pour autant intégrer la dimension psychique des individus dans les analyses. Le raisonnement stratégique part « du regard de l'acteur pour s'ouvrir aux systèmes dont les contraintes permettent de comprendre le comportement de l'acteur¹⁰ ». Ce projet peut se formuler ainsi : les managers souhaitent fréquemment « changer » les comportements des acteurs, leurs structures mentales « sans trop se poser la question des structures sociales et organisationnelles, sans quoi les structures mentales ne seraient pas ce qu'elles sont.¹¹ » Crozier plaide pour une prise en considération systémique du dispositif et tente de comprendre la dimension arbitraire de l'ordre construit. Pour lui, un groupe d'acteurs « ne résiste pas au changement », mais tente d'accroître leurs avantages dans le cadre de la logique d'un jeu dans lequel ils sont tous impliqués et dont ils vont appliquer les règles.

Selon notre perception, l'analyse stratégique prend en considération la capacité des acteurs à mobiliser des degrés de liberté dans les systèmes les plus contraignants. Aussi ce cadre théorique développe une batterie conceptuelle articulée autour des notions de pouvoir – défini comme la capacité d'un acteur

10. Gérard Mendel et Jean-Luc Prades, *Les méthodes de l'intervention psychosociologique*, Paris, La Découverte, 2002, p. 23.

11. Sami Dassa et Dominique Maillard, « Exigences de qualité et nouvelles formes d'aliénation », *Actes de la Recherche en Sciences sociales, Les nouvelles formes de domination dans le travail* (2), n° 115, décembre 1996, p. 27-37.

à faire agir un autre acteur – de zone d'incertitude, de règles informelles, d'autonomie et de marge de manœuvre. Ce faisant, il réhabilite l'acteur et son pouvoir alors que des pans entiers de la littérature scientifique insistent lourdement sur la détermination des « agents » dominés par les contraintes sociales.

La capacité d'agir de l'organisation est donc soumise à une tension stratégique entre le pôle du contrôle, assuré par la direction, et le pôle de l'autonomie des acteurs qui, regroupés, « jouent » pour tenter d'imposer leurs stratégies. Cette tension génère une régulation conjointe qui crée en permanence une zone de consensus productive.

Penser une intervention de consultance sur le mode prescrit par la sociologie des organisations revient donc à mobiliser l'intelligence des collaborateurs¹² pour accroître leur autonomie, la relier intelligemment au pôle du contrôle afin d'augmenter la zone de consensus productive organisationnelle.

Nos observations nous ont montré à maintes reprises que la problématisation crozérienne est véritablement féconde ne fût-ce que par la considération qu'elle adresse fondamentalement aux individus, vus comme des producteurs de sens. Et il apparaît clairement que nos interventions – dans leur méthodologie – rejoignent les principes de l'analyse stratégique. Cependant, il convient de nuancer cet optimisme : tous les acteurs ne semblent pas égaux dans le dégagement des marges de manœuvre, et certains éprouvent de réelles difficultés à « déjouer » les contraintes organisationnelles qui leur sont imposées. C'est pourquoi nous concluons ce chapitre en nous référant aux travaux de Courpasson qui complètent l'analyse stratégique en la nuancant.

La sociologie de la domination : un retour sur la notion de domination et de violence symbolique

Si Crozier et d'autres insistent sur les zones d'incertitudes et sur la capacité des acteurs à dégager des marges de manœuvre, les travaux de David Courpasson abordent une autre facette de la

12. Se référer par exemple à François Dupuy, *Sociologie du changement*, Paris, Dunod, 2003, 304 p., notamment la partie 2, intitulée « La démarche de changement », p. 115 et sq.

vie en entreprise. En procédant à la sociologie de la sociologie des organisations, Courpasson montre que le concept de domination a été exclu plus ou moins stratégiquement, plus ou moins consciemment des réflexions sociologiques françaises relatives aux fonctionnements des organisations. Certes, il rappelle avec beaucoup de virtuosité scientifique¹³ que Crozier et Friedberg se sont attachés avec un certain bonheur – et surtout en priorité – à démontrer la capacité d'action et de détermination propre des personnes, c'est-à-dire leur capacité d'acteurs à rebondir, à bricoler pour évoquer De Certeau et Levi Strauss, à détourner les contraintes. Pour faire bref, nous pourrions dire que Courpasson montre que les classiques de la sociologie des organisations ont préféré travailler sur les tactiques d'appropriation des contraintes plutôt que sur les contraintes inhérentes aux gouvernements des organisations libérales.

Mais du coup, préférant porter le regard scientifique sur l'étude des transactions, sur la régulation conjointe et en privilégiant tacitement la thèse de l'accord, plutôt que la thèse de la domination, ces auteurs français ont généré une zone aveugle étonnante en minorant la réflexion sur les contextes et les contraintes qui «franchissent la porte de l'atelier et qui pèsent fortement sur les rapports de travail¹⁴». Le projet scientifique de Courpasson est d'inverser la tendance et de passer de la sociologie de l'autonomie à la sociologie de la contrainte. Il se rapproche, dans notre lecture du paysage scientifique, des récents travaux de Boltanski et Chiapello déjà cités.

Cadres théoriques, synthèse subjective			
Références	Posture épistémologique	Modèle	Auteurs de référence
Sociologie clinique	Articuler déterminisme social et déterminisme psychique	L'individu est le produit d'une histoire dont il cherche à devenir le sujet	Max Pagès, Eugène Enriquez, Vincent de Gaulejac

13. Voir, notamment David Courpasson, *L'Action contrainte*, Paris, PUF, 2000, 320 p.

14. *Ibid.*, p. 84.

Cadres théoriques, synthèse subjective			
Références	Posture épistémologique	Modèle	Auteurs de référence
Analyse stratégique	Articuler contraintes organisationnelles, jeux d'acteurs et autonomie	L'individu est un acteur développant des jeux d'appropriation des contraintes	Michel Crozier, Erhard Friedberg, François Dupuy
Sociologie de la domination	Articuler le couple liberté-domination	L'individu est subordonné à des contraintes de plus en plus subtiles qu'il faut intégrer dans l'analyse	David Courpasson

À L'ATTENTION DES SALARIÉS ET DES AUTRES

Les naïfs, les niais et les nigauds

Peut-être faites-vous partie des personnes pour qui le travail est chevillé au corps ? Vous savez, celles qui se sentent concernées par leurs activités, qui s'y engagent afin de donner le meilleur d'elles-mêmes ; qui y voient une forme de politesse envers les autres ; qui sont – sans souhaiter construire une carrière ou briller – déterminées à livrer un travail bien fait, dans le respect du « *swiss finish* » ; qui ne comptent pas leurs heures, mais qui sont ravies lorsque le travail est réalisé dans les « règles de l'art » ; qui s'engagent sans compter auprès de leurs équipes, se souciant du plus petit d'entre eux ; qui savent faire le « dos rond », trouver des compromis pacificateurs et apaiser les relations ; qui investissent leurs deniers propres pour financer leurs formations continues ; qui se considèrent modestement comme le dessinateur de leur cheminement professionnel... Bref, des personnes qui entretiennent, avec leur métier, leur employeur et eux-mêmes, une relation morale. Ce livre a été écrit pour vous.

Oublier l'essentiel

Probablement que ce portrait trahit une époque lointaine, une éducation, une formation. Ou pas. Nous avons en effet rencontré

de jeunes personnes qui sont habitées par cet éthos et cette posture engagée. Quoi qu'il en soit, cet engagement se source dans un piège qui s'avère – avec quarante ans de recul – dangereux. Vouloir se mettre au «service de», d'une cause, d'un métier, d'une vocation, d'un principe de vie, d'un rêve, d'une institution... est un comportement idéaliste et passionné. Il oublie que nos métiers se déploient dans des contextes, et que les contextes – notamment professionnels – nous échappent. Nous sommes un rouage de la montre, mais l'heure ne dépend pas de nous.

Être piégé et trahi

Depuis toujours, les entreprises et les institutions ont compris qu'elles devaient fabriquer l'adhésion de leurs collaborateurs à leurs projets. En les rassurant, en développant du marketing RH, en leur donnant de la reconnaissance, en les rémunérant de façon ingénieuse, en leur confiant des titres et des responsabilités, en les associant à la définition des valeurs... Bref, en créant un contexte favorisant un engagement total. Ces mirages s'avèrent souvent des miroirs aux alouettes. Et aux termes de leurs carrières, beaucoup d'idéalistes – pas tous – se sentent trahis, piégés, désaffiliés.

Redevenir des mercenaires suisses

Nous avons ainsi rencontré des journalistes salariés qui se font débarquer à deux ans de la retraite alors que leur entreprise présente des résultats florissants; des adolescents ayant étudié dans des collèges – «au-dessus de tout soupçon» – s'apercevoir que leurs professeurs-prêtres ne pratiquaient pas les principes moraux enseignés; des cadres bancaires ayant voué vingt ans de leur carrière à leur institution alors même que leurs actionnaires trichaient avec les organes de régulation internationaux; des collaborateurs agricoles se faire exploiter comme des bêtes de somme; des médecins s'échiner dans les méandres administratifs de l'hôpital et perdre leur âme de soignants, qui s'étiole entre les reportings gestionnaires du CFO, les triangulations de la direction générale, la concurrence avec leurs pairs et les avocats de leurs patients... Courpasson porte ici le témoignage de Georges, profondément déprimé, ingénieur pharmaceutique, dont le travail vise à traiter du matériel humain comme le plasma

pour fabriquer des médicaments : « Je fabrique des traitements pour des gens plutôt riches, avec la matière corporelle des gens pauvres¹⁵. » Les exemples sont innombrables.

Quelle fierté peuvent alors retirer « les naïfs », « les niais » et « les nigauds » si leurs valeurs personnelles finissent par être salies par la fiente institutionnelle dans laquelle ils se sont commis ? La dose d'indifférence nécessaire au maintien en emploi exige-t-elle quel travail psychique ? Quelle part de nous-mêmes laissons-nous mourir à travers les failles éthiques des activités auxquelles nous contribuons ?

Une piste de réflexion en guise d'airbag : renouer avec l'idéologie helvétique du mercenaire, à l'instar des Cent-Suisses ; redevenir le légionnaire de Serge Gainsbourg ; louer sa force de travail et de ruse, comme Chaplin, dans *Les Temps modernes* ; développer son esprit critique, comme Socrate ; cultiver son propre jardin, comme Voltaire, afin de cesser d'être Pangloss.

Renouer avec son propre trésor, ses rêves et ses valeurs. Prendre ses distances. Reprendre sa dignité. Afin de s'armer contre les injustices et sa propre naïveté.

Cet ouvrage devrait nous y aider.

15. David Courpasson, *Cannibales en costume. Enquête sur les travailleurs du XXI^e siècle*, Paris, Éditions François Bourin, 2019, p. 119. Citation aménagée. Pour lire une note critique sur cet ouvrage, se référer à Julie Landour, « David Courpasson, *Cannibales en costume. Enquête sur les travailleurs du XXI^e siècle*, Paris, Éditions François Bourin, 2019, 244 p. », *La Nouvelle Revue du Travail, Au-delà des frontières, sept sociologies du travail*, « Recensions et notes de lecture », 19, 2021, <https://journals.openedition.org/nrt/10068>