

Chapitre I : Le travail ou la vie.

Corpus 1 :

Document 1 : Victor Hugo, *Les Misérables*, 1862.

Jean Valjean, ancien bagnard, a changé d'identité pour commencer une nouvelle vie. Se faisant appeler M. Madeleine, il devient le patron d'une industrie à Montreuil-sur-Mer.

C'était un homme d'environ cinquante ans, qui avait l'air préoccupé et qui était bon. Voilà tout ce qu'on en pouvait dire.

Grâce aux progrès rapides de cette industrie qu'il avait si admirablement remaniée, Montreuil-sur-Mer, pour ce commerce, faisait presque concurrence à Londres et à Berlin, Les bénéfices du père Madeleine étaient tels que, dès la deuxième année, il avait pu bâtir une grande fabrique dans laquelle il y avait deux vastes ateliers, l'un pour les hommes, l'autre pour les femmes. Quiconque avait faim pouvait s'y présenter, et était sûr de trouver là de l'emploi et du pain. Le père Madeleine demandait aux hommes de la bonne volonté, aux femmes des mœurs pures, à tous de la probité. Il avait divisé les ateliers, afin de séparer les sexes et que les filles et les femmes pussent rester sages. Sur ce point, il était inflexible. C'était le seul où il fût en quelque sorte intolérant. Il était d'autant plus fondé à cette sévérité que, Montreuil-sur-Mer étant une ville de garnison, les occasions de corruption abondaient. Du reste sa venue avait été un bienfait, et sa présence était une providence. Avant l'arrivée du père Madeleine, tout languissait dans le pays ; maintenant tout y vivait de la vie saine du travail. Une forte circulation échauffait tout et pénétrait partout. Le chômage et la misère étaient inconnus. Il n'y avait pas de poche si obscure où il n'y eût un peu d'argent, pas de logis si pauvre où il n'y eût un peu de joie.

Le père Madeleine employait tout le monde. Il n'exigeait qu'une chose : soyez honnête homme ! soyez honnête fille !

Comme nous l'avons dit, au milieu de cette activité dont il était la cause et le pivot, le père Madeleine faisait sa fortune, mais, chose assez singulière dans un simple homme de commerce, il ne paraissait point que ce fût là son principal souci. Il semblait qu'il songeât beaucoup aux autres et peu à lui. En 1820, on lui connaissait une somme de six cent mille francs, il avait dépensé plus d'un million pour la ville et pour les pauvres.

Première partie, « Fantine », Livre cinquième,

« La descente », Chapitre II, « Madeleine ».

Document 2 : Mathilde Ramadier, *Bienvenue dans le nouveau monde*, 2017.

Mathilde Ramadier raconte son expérience dans une startup s'occupant de nouvelles technologies. Accueillie avec beaucoup d'enthousiasme, on lui promet une « aventure » « cool » et « épanouissante ».

Un lundi matin, nous sommes tous invités par mail à préparer un exposé sur notre travail. L'idée ? Les managers de chaque département de l'entreprise (éditorial, marketing, design, service clients, finance, dev¹) présentent leur job et celui de leur équipe en quinze minutes – avec du style, un PowerPoint de compétition et, surtout, un grand sens de l'entertainment. Cela permet en un temps record de comprendre ce que font les différents employés, car même si nous sommes peu nombreux, nous ne connaissons pas les attributions de tout le monde : lorsqu'on se croise le temps d'un café à la cuisine, on en profite plutôt pour échanger quelques banalités ou parler de ce qu'on a fait le week-end. L'événement doit se dérouler sur deux demi-journées la semaine suivante, ce qui laisse aux différents volontaires le temps de se préparer. Bien sûr, cette activité n'est pas obligatoire. Mais les managers qui n'y participent pas – pour une raison ou pour une autre – ne sont pas franchement bien vus par la direction : ne manquent-ils pas cruellement d'esprit d'initiative et d'esprit d'équipe ? On leur permet de se donner en spectacle et de dire à quel point ils aiment leur boulot. Que demander de plus ?

Les différentes présentations se déroulent sans anicroche. Le CEO, ses associés et la directrice des ressources humaines y assistent en prenant des notes. Entre chaque exposé, on peut apprécier un tube de Rihanna lancé à fond et on a le droit d'aller se chercher une limonade bio ou quelques bonbecs à la cuisine. Les managers sont tous applaudis, quelques questions sont posées par l'assistance et le CEO, qui prononce le discours de clôture, est gratifié d'une standing ovation. Une heure plus tard, alors que nous sommes tous tranquillement retournés à notre vie terrestre, seuls devant nos écrans après ce beau moment de convivialité, nous recevons par mail une invitation à répondre à un questionnaire via une plateforme de sondage anonyme (en d'autres termes, permettant un anonymat relatif) afin d'évaluer les différents intervenants selon divers critères, dans le but de désigner le meilleur. En bas du message, il est précisé en gras et en lettres capitales qu'il est obligatoire de voter. Mais rassurons-nous, cela part d'un bon sentiment : le but est d'apprendre à connaître ses forces et ses faiblesses, de s'améliorer individuellement pour réussir collectivement. La volonté des CEO est de créer une communauté motivée et constructive. Loin d'eux l'idée de pousser leurs employés à la compétition, la moquerie, la délation...

Chapitre I, « Ta mission, si tu l'acceptes ».

Activité : Comparer les documents 1 et 2.

1. Quel thème précis est commun à ces deux textes ?
2. Aimerez-vous travailler dans ces entreprises ? Relevez les éléments justifiant votre réponse.
3. Comment comprenez-vous les deux dernières phrases de Mathilde Ramadier ?
4. En vous aidant de vos réponses précédentes, faites la liste de ce qui oppose ces deux textes.

1 Abréviation de développement.