

VĂN HÓA DOANH NGHIỆP NHẬT BẢN TRONG TÁC PHẨM "SỪNG SỜ VÀ RUN RẪY" CỦA NHÀ VĂN AMÉLIE NOTHOMB

Đinh Mai Trang*

Nhà văn Amélie Nothomb là một hiện tượng của văn học đương đại ở các nước nói tiếng Pháp. Nhà văn chinh phục độc giả bằng lối kể chuyện tự truyện, sự hài hước lãng mạn, bộc lộ nội tâm sâu sắc, bằng vốn kiến thức văn hóa phong phú về các quốc gia nơi bà sinh sống trước khi trở về Vương quốc Bỉ năm 17 tuổi. Trong khuôn khổ của nghiên cứu này, chúng tôi sẽ tập trung vào cách thể hiện văn hóa doanh nghiệp Nhật Bản trong tác phẩm "Sừng sờ và run rẩy" của Amélie Nothomb xuất bản năm 1999 như: hệ thống cấp bậc, sự gắn bó lâu dài, cách cư xử hàng ngày của các nhân viên trong công ty lớn. Tận mắt chứng kiến cách thể hiện văn hoá này khi mới bắt đầu sự nghiệp phiên dịch viên trong một công ty ở Tokyo, sau khi tốt nghiệp đại học tại Vương quốc Bỉ, Amélie Nothomb đã bị ảnh hưởng không nhỏ trong suy nghĩ về đất nước Nhật Bản.

Từ khóa: Amélie Nothomb, văn học Pháp ngữ, văn hóa doanh nghiệp, Sừng sờ và run rẩy.

Amélie Nothomb is a phenomenon in contemporary literature, particularly in French-speaking countries. She has gradually won over readers with her autobiographical narrative style, her romantic humor that reveals her inner self, and her wealth of cultural knowledge about where she lived before returning to Belgium at the age of seventeen. This study focuses on how Japanese corporate culture is depicted in "Fear and Trembling" by Amélie Nothomb, first published in 1999. As she witnessed the hierarchical systems, long-term commitment, and daily behaviors of her company's employees at the beginning of her professional career as an interpreter in a company in Tokyo after graduating from university in Belgium, Amélie Nothomb's thoughts about Japan were greatly influenced.

Keywords: Amélie Nothomb, French literature, corporate culture, Fear and Trembling.

LA CULTURE D'ENTREPRISE JAPONAISE DANS «STUPEUR ET TREMBLEMENTS» D'AMÉLIE NOTHOMB

Amélie Nothomb est un phénomène de la littérature contemporaine, notamment dans les pays francophones. Elle a conquis les lecteurs progressivement par son style narratif autobiographique et son humour romantique qui révèlent les profondeurs intérieures de sa

* ThS., Khoa tiếng Pháp, Trường Đại học Hà Nội

Email: trangdm@hanu.edu.vn

personnalité, mais aussi par ses riches connaissances culturelles des pays où elle a vécu avant de retourner en Belgique à l'âge de dix-sept ans. Dans le cadre de cette recherche, nous nous concentrerons sur la culture d'entreprise japonaise dans son œuvre « *Stupeur et tremblements* » publiée en 1999, au début de sa carrière professionnelle comme interprète dans une société à Tokyo, après sa sortie de l'université en Belgique. Amélie Nothomb a été témoin de la hiérarchie, ainsi que de l'engagement à long terme et le comportement quotidien des salariés de son entreprise. Cela a profondément influencé ses réflexions sur le Japon de son enfance.

Mots-clés : littérature francophone, culture d'entreprise, Amélie Nothomb, *Stupeur et tremblements*.

1. Introduction

Tous ceux qui ont un jour entendu parler d'Amélie Nothomb savent qu'elle est totalement, tendrement, voire tragiquement imprégnée par le Japon où elle a passé la première partie de son enfance (Shukugawa, près de Kobé) au point de se croire japonaise et de vouloir y retourner travailler comme interprète quand elle sera adulte (Tokyo). Qu'il a marqué autant sa personnalité que sa littérature¹.

Née en 1967, à Kobe, au Japon, dans une famille noble d'origine belge, dont le

père est ambassadeur de Belgique à Tokyo, Amélie Nothomb a vécu les cinq premières années de sa vie au Japon, avant de passer le reste de son enfance dans les autres régions du monde. Douze ans plus tard, à l'âge de dix-sept ans, elle est revenue en Belgique pour commencer ses études supérieures en philosophie à l'Université libre de Bruxelles. Après avoir terminé sa formation, elle a pris la décision de retourner au Japon pour travailler comme interprète stagiaire dans une grande entreprise à Tokyo. La jeune fille belge qui aime le Japon de tout cœur, commence son aventure de rêve dans le pays de son enfance, avec plein de souvenirs mémorables.

Étant écrivaine connue, Amélie Nothomb est appréciée par des critiques et des chercheurs littéraires. Différents aspects de son patrimoine littéraire ont été étudiés, tels que : son style, son autobiographie, sa personnalité, ses sujets et ses personnages principaux, l'amour, la mort..., notamment dans *Le Japon d'Amélie Nothomb* de Jean-Michel Lou², *La Faim vertigineuse d'Amélie Nothomb : Rencontre du sacré et du carnaval*, Mémoire de maîtrise en lettres de Marie Bouvette Jutras³, *Le Japon et l'œuvre*

¹ Michel Zumkir, *Amélie Nothomb de A à Z, portrait d'un monstre littéraire*, Bruxelles, Le Grand Miroir, coll. Une Vie, 2003, p. 95.

² Jean-Michel Lou, *Le Japon d'Amélie Nothomb*, Paris, L'Harmattan, 2011.

³ Marie Bouvette Jutras, *La Faim vertigineuse d'Amélie Nothomb : Rencontre du sacré et du carnaval*, Mémoire de maîtrise en lettres, Université du Québec à Trois Rivières, 2003.

romanesque d'Amélie Nothomb, Mémoire de Master 2 de Tóth Ferenc⁴.

Bien qu'Amélie Nothomb ait un lien évident, attaché avec le Japon, nous constatons que peu d'études se concentrent entièrement sur la représentation de la culture japonaise dans les œuvres de cette écrivaine francophone, en particulier sur une grande partie de cette culture : celle d'entreprise, qui est exprimée de manière approfondie dans « *Stupeur et tremblements* ». Par conséquent, l'objectif principal de cette recherche consiste en une analyse approfondie de la dimension culturelle d'entreprise, manifestée dans le roman « *Stupeur et tremblements* ». Nous allons effectuer une analyse textuelle de notre corpus, ainsi que, nous comparerons avec des documents sur sa vie et sa carrière littéraire professionnelle.

L'analyse textuelle est une approche méthodique et rigoureuse qui vise à examiner en profondeur les structures linguistiques et sémantiques d'un texte afin de comprendre sa signification et sa fonction. Selon Neuendorf⁵, elle consiste en une exploration systématique des éléments textuels, allant au-delà de la simple lecture pour révéler des schémas, des thèmes, et des relations entre les composants.

Dans le cadre de notre recherche, nous aborderons, en premier lieu, la notion de la culture d'entreprise et ses caractéristiques au Japon. En second lieu, nous analyserons ces spécificités dans « *Stupeur et tremblements* ». Pour ce faire, nous utiliserons une analyse de contenu culturel afin d'identifier les aspects culturels évoqués dans le roman. Cette démarche impliquera l'identification et la catégorisation d'éléments liés à la culture d'entreprise japonaise, tels que les rituels, les codes de conduite, et les relations hiérarchiques.

Nous nous appuierons également sur la sociologie de la littérature pour nos analyses, examinant comment la structure sociale et la hiérarchie au sein de l'entreprise japonaise sont présentées dans le texte. Cette approche permettra de mieux comprendre l'influence de la culture d'entreprise sur les relations entre les personnages et leur comportement.

En dernier lieu, nous aborderons les sentiments de la narratrice à l'égard de la culture d'entreprise japonaise.

2. Notion de la culture d'entreprise

Pour bien comprendre cette notion, nous cherchons tout d'abord deux définitions : celle de la culture et celle de l'entreprise. Nous présenterons ensuite la culture

⁴ Ferenc Tóth, *Le Japon et l'œuvre romanesque d'Amélie Nothomb*, mémoire de Master, sous la direction de Pr. Francis Claudon et Dr. Éva Martonyi, Paris-Budapest, 2010.

http://www.pilefacebis.com/sollers/IMG/pdf/le_japon_et_oeuvre_nothomb.pdf.

⁵ Kimberley A Neuendorf, *The Content Analysis Guidebook*. Sage Publications, 2002, p.53.

d'entreprise, en nous basant sur les deux notions ci-dessus.

Selon le dictionnaire Larousse, la « culture » désigne l'« ensemble des phénomènes matériels et idéologiques qui caractérisent un groupe ethnique ou une nation, une civilisation, par opposition à un autre groupe ou à une autre nation »⁶. De même, Lê Thành Khôi, professeur à l'Université Paris V, explique aussi que la culture représente « [...] l'ensemble des créations matérielles et non matérielles d'un groupe d'humains dans ses relations avec la nature et avec d'autres groupes, créations qui ont pour lui, ou pour la majorité de ses membres - un *sens* propre, dérivé de son histoire passée, ou en train de se faire, sens qui n'est pas partagé par d'autres groupes »⁷.

Ainsi, la culture se compose donc de différents aspects de la vie, tels que : la langue, les croyances, les habitudes, l'organisation sociale (de la communauté dans un espace, de l'entreprise), la structure familiale, les arts, etc. Ces traits communs distinguent un groupe ou une nation des autres.

En ce qui concerne la notion de l'entreprise, d'après l'INSEE, l'entreprise est une « unité économique, juridiquement autonome dont la fonction principale est de produire des biens ou des services pour le marché »⁸, ou bien « une organisation humaine dont le but est de produire des biens ou des services en vue de les délivrer à des clients, cela dans un but d'équilibre ou d'excédent financier (rentabilité) »⁹.

Étant une « organisation humaine », chaque entreprise est composée de plusieurs salariés, travaillant dans les mêmes endroits, dans les mêmes conditions, sous la direction du patron, afin d'améliorer le développement de l'entreprise et de la société. Ils créent donc « la culture d'entreprise », qui se traduit par les habitudes des salariés, la relation entre les collègues, etc.

L'origine de la formule « culture d'entreprise » est souvent attribuée à Elliot Jaques, fondateur du Tavistock Institute à Londres. En 1952, il définit la culture d'une entreprise comme « son mode de pensée et d'action habituel », « plus ou moins partagé » et « qui doit être appris et accepté ».¹⁰

En étudiant cette notion, nous constatons qu'il s'agit d'un mélange des valeurs, des habitudes, des traditions, des

⁶ Le dictionnaire Larousse. Les Éditions Larousse; 2015. Publié au :

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/culture/21072#161461>. Consulté au 17 février 2023.

⁷ Lê Thành Khôi, « Culture et développement », in *Tiers-Monde*, tome 25, n° 97, 1984, pp. 9-28. Publié au : https://www.persee.fr/doc/tiers_0040-7356_1984_num_25_97_3355. Consulté le 18 février 2023.

⁸ L'entreprise, c'est quoi? Publié au : <https://www.economie.gouv.fr/facileco/dossier-lentreprise-cest-quoi#>. Consulté le 18 février 2023.

⁹ Qu'est-ce qu'une entreprise ? Publié au : <https://www.creerentreprise.fr/quest-ce-quune-entreprise-definition/>. Consulté le 18 février 2023.

¹⁰ Nicolas Journet, *La culture de l'universel au particulier*, Éditions Sciences Humaines, 2002, p. 290-292.

activités, etc. qui sont propres à une organisation, ou une société qui les distinguent des autres.

3. Les traits particuliers de la culture d'entreprise au Japon

Cette partie vise à mettre l'accent sur les éléments les plus importants qui caractérisent « la culture d'entreprise japonaise », c'est-à-dire ceux qui sont présents dans la plupart des entreprises nippones.

3.1. Le respect de la hiérarchie

Dans la culture nipponne, le respect de l'autorité, la priorité à la hiérarchie, la loyauté sont des signes forts. Ils régissent les rapports entre les personnes.¹¹

Selon Nicola Journet, « au Japon, en particulier, le succès des industries modernes semble fondé sur la transplantation de valeurs traditionnelles de solidarité, d'abnégation et de respect de la hiérarchie dans l'entreprise. L'exemple japonais inspire fortement le sens que l'on donnera désormais à la notion de « corporate culture », traduite en français par « culture d'entreprise » ou encore « culture organisationnelle ».¹²

Selon cette définition, la hiérarchie joue un rôle indispensable dans les entreprises japonaises. D'une part, chaque employé

doit accomplir les tâches qui lui sont données et qui sont directement dirigées par son supérieur. Il doit informer son chef de tous les problèmes qu'il rencontre au travail, puis le chef doit en informer son supérieur direct. Un bon employé au Japon est celui qui obéit à tous les ordres de son supérieur.

D'autre part, la hiérarchie au Japon est basée sur la promotion par l'âge. « Les personnes âgées ont un statut beaucoup plus élevé que les jeunes employés puisqu'elles sont considérées comme sages. De même pour les cadres, les jeunes sont rangés dans les cadres moins élevés et le cadre supérieur est dévolu aux personnes dites expérimentées. Ainsi, l'âge est hautement respecté dans ce pays. »¹³

3.2. L'attachement à long terme de l'employé à son entreprise

La promotion par l'ancienneté assure non seulement l'augmentation régulière des revenus des salariés, mais aussi elle leur permet d'accéder aux postes de responsabilité. Les entreprises japonaises ont un système de rotation des postes. Les salariés changent de fonction tous les trois à quatre ans, ce qui leur permet de découvrir d'autres services et de se former à d'autres métiers. Généralement, leur responsabilité augmente aussi avec le nombre d'années d'expérience. [...] C'est un système qui convient à la mentalité japonaise qui donne l'importance à la face. Il permet aux salariés

¹¹ Cassandra Chatainier, *La culture d'entreprise au Japon*. Publié au : <https://cassandra-chatainier.weebly.com/le-japon/la-culture-dentreprise-au-japon>. Consulté le 18 février 2023.

¹² Nicolas Journet, *La culture De l'universel au particulier*, Éditions Sciences Humaines, 2002, p. 290-292.

¹³ Philippe, *Les éléments clés de la culture d'entreprise japonaise*. Public au : <https://www.laradiodesentreprises.com/les-elements-cles-de-la-culture-dentreprise-japonaise/>. Consulté le 18 février 2023.

d'avoir un poste de responsabilité de plus en plus élevé avec l'âge.¹⁴

Cette politique est une façon efficace de conserver les meilleurs salariés de l'entreprise et de permettre à chaque salarié de s'épanouir. Elle implique de comprendre le fonctionnement de plusieurs services de la compagnie et de bien travailler quel que soit son poste.

En examinant des aspects spécifiques de la culture d'entreprise nipponne, dans la partie suivante, nous analyserons ceux présents dans « *Stupeur et tremblements* » pour justifier les points de vue.

4. Les traits culturels d'entreprise dans « *Stupeur et tremblements* »

Amélie-San (Amélie Nothomb), une jeune belge diplômée de l'Université Libre de Bruxelles au début des années 90, a décidé de revenir au Japon pour commencer à travailler. Grâce à son excellence maîtrise de la langue japonaise, elle a obtenu le poste d'interprète à l'entreprise Yumimoto, « une des plus grandes compagnies de l'univers »¹⁵, où on peut trouver « d'innombrables et immenses salles »¹⁶. Cependant, pour des raisons inattendues et irraisonnables, elle ne peut pas réaliser son rêve.

4.1. La hiérarchie stricte et l'obéissance absolue

Tout d'abord, dès ses premiers pas dans cette société, Amélie-San est très impressionnée, voire choquée par une hiérarchie vraiment stricte :

Monsieur Haneda était le supérieur de monsieur Omochi, qui était le supérieur de monsieur Saito, qui était le supérieur de mademoiselle Mori, qui était ma supérieure. Et moi, je n'étais la supérieure de personne.¹⁷

Cette citation exprime clairement une hiérarchie verticale. Autrement dit, au Japon, chaque employé a son propre supérieur direct, qui dirige toutes ses activités, et à qui il rend compte de ses résultats de travail. Amélie-San travaille sous la direction de Mademoiselle Mori : « Il eût été inconcevable, en amont, de sauter même un seul échelon hiérarchique - a fortiori d'en sauter d'autant. Je n'avais le droit de m'adresser qu'à mon supérieur direct, qui se trouvait être mademoiselle Mori »¹⁸. Ce fonctionnement hiérarchique est donc un choc culturel pour elle, une jeune belge influencée par la culture occidentale. Dans les entreprises européennes, il existe également une hiérarchie, au sommet de laquelle se trouve le directeur général, puis le(s) vice-président(s), et ensuite, les échelons

¹⁴ Yoneyama Etsuo, « Culture et gestion au Japon, harmonie, sérénité et rigueur », in Eduardo Davel, Jean-Pierre Dupuis et Jean-François Chanlat (dir.), *Gestion en contexte interculturel : approches, problématiques, pratiques et plongées*, Québec, Presses de l'Université Laval et Télé-université (UQAM), 2008, p. 9, http://asl.univ-montp3.fr/e41slym/culture_gestion/JAPON_culture_et_gestion.pdf.

¹⁵ Amélie Nothomb, *Stupeur et Tremblements*, Paris, Albin Michel, 1999, p. 15.

¹⁶ *Ibid.*, p. 8.

¹⁷ Amélie Nothomb, *Stupeur et Tremblements*, Paris, Albin Michel, 1999, p. 7.

¹⁸ *Ibid.*, p. 25.

décisionnels, qui sont hiérarchiquement égaux et qui peuvent travailler en équipe et échanger des informations, s'entraider pour bien compléter leurs tâches. Ce n'est pas le cas au Japon, où toutes les décisions sont prises par le supérieur direct : « Calmez-vous. L'ordre ne venait pas de lui [Saito]. Il transmettait les instructions de monsieur Omochi. Il n'avait pas le choix »¹⁹- dit Mori à Amélie quand elle est obligée de ne pas parler japonais dans l'entreprise parce que, dans une réunion avec les partenaires occidentaux, Amélie a servi le café « avec des formules qui suggéraient que vous parliez le japonais à la perfection »²⁰. Par conséquent, ils ne se sentent pas en confiance « avec une Blanche qui comprenait leur langue »²¹.

À partir de ce détail, nous constatons également que, à cause de cette hiérarchie, les employés doivent obéir entièrement à leurs supérieurs. Monsieur Saito a souligné qu'« Il y a toujours moyen d'obéir. C'est ce que les cerveaux occidentaux devraient comprendre »²². Bien qu'il s'agisse d'une demande inacceptable pour Amélie, en tant qu'employée de ce modèle hiérarchique, elle ne peut pas manifester son opposition. Dans une autre conversation avec Mori, Amélie ne peut pas gronder cette jeune femme : « Je suis votre supérieure. Croyez-

vous avoir le droit de me parler avec cette grossièreté ? »²³. Une obéissance absolue est vraiment attendue par les patrons japonais. Ainsi, les entreprises fonctionnent en ordre et évitent les protestations des salariés.

Ensuite, il s'agit du respect total de la répartition des tâches pour chaque employé, qui exprime un autre aspect de la hiérarchie japonaise. Au bureau, chacun a son travail donné directement par son supérieur. Un bon salarié est celui qui se concentre sur sa mission, qui a le sens de la responsabilité, qui termine efficacement sa tâche. On n'apprécie pas l'employé qui « vole » le travail des autres : « Voler son travail à quelqu'un est une très mauvaise action »²⁴ - dit monsieur Saito à Amélie. C'est la situation au cours de laquelle, Amélie distribue les lettres à tous les salariés de cette entreprise, en poussant chaque jour un chariot, mais sans demander la permission de ses supérieurs directs²⁵. Elle « vole » le travail du « véritable postier de l'entreprise, qui [...] était au bord de la crise de nerfs, car il se croyait sur le point d'être licencié »²⁶. Elle ne pense pas qu'un travail apparemment insignifiant puisse affecter de nombreuses personnes.

¹⁹ *Ibid.*, p. 24.

²⁰ *Ibid.*, p.20.

²¹ *Ibid.*, p.20.

²² *Ibid.*, p.21.

²³ *Ibid.*, p.56.

²⁴ Amélie Nothomb, *Stupeur et Tremblements*, Paris, Albin Michel, 1999, p.29.

²⁵ *Ibid.*, p.29.

²⁶ *Ibid.*, p.29.

Une autre fois, Amélie aide monsieur Tenshi, son collègue, à faire un rapport sur la consommation d'un « nouveau beurre allégé »²⁷, un produit venant de Belgique. C'est une mission qui convient parfaitement à une jeune Belge, qui, dans cette entreprise au Japon, est la seule employée qui peut communiquer en français avec ses compatriotes en Belgique, pour accomplir ce travail. Après une conversation téléphonique, elle reçoit « vingt pages de fax exposant, en français, le nouveau procédé d'allégement du beurre dont la coopérative détenait le droit »²⁸. Grâce à ce document, elle rédige sans difficulté un rapport « du siècle »²⁹ pour lequel monsieur Tenshi la félicite « avec toute la chaleur »³⁰. En effet, l'employé n'a pas le droit de contrôler totalement son travail car les ordres de son supérieur sont les plus importants. Il doit toujours les suivre pour accomplir ses tâches. Cela peut empêcher le sens de la créativité et de l'autorité dans le travail. Le cas de monsieur Tenshi est donc exceptionnel quand il donne à Amélie une « carte blanche »³¹ - le droit de décider tout ce qu'elle veut et ce qu'elle peut faire pour le rapport, sans demander l'avis des autres et « c'était un gros risque pour lui »³². Enfin,

monsieur Tenshi est fortement réprimandé par monsieur Omochi, son supérieur, pour le fait de « saboter la compagnie »³³ en demandant l'aide d'Amélie, parce que « C'était à monsieur Saitama d'accomplir le travail [...] Il fallait attendre son retour »³⁴, bien qu'il soit en voyage d'affaires. Cette histoire justifie plus clairement l'attribution sévère des tâches dans les entreprises nippones.

4.2. L'attachement à l'entreprise et l'attitude des salariés au travail

À la suite de la situation où Amélie a rendu service à monsieur Tenshi, une grande surprise survient pour elle. Mademoiselle Mori qui considère Amélie comme une amie les a dénoncés, monsieur Tenshi et Amélie, à monsieur Omochi, par peur qu'Amélie soit ambitieuse et qu'elle prenne sa place dans l'entreprise : « J'ai vingt-neuf ans, vous en avez vingt-deux. J'occupe mon poste depuis l'an passé. Je me suis battue pendant des années pour l'avoir »³⁵ - dit mademoiselle Mori à Amélie, et « mademoiselle Mori a souffert des années pour obtenir le poste qu'elle a aujourd'hui »³⁶ - dit monsieur Tenshi à Amélie. Au Japon, la promotion est privilégiée aux employés qui travaillent

²⁷ *Ibid.*, p.38.

²⁸ *Ibid.*, p.40.

²⁹ *Ibid.*, p.40.

³⁰ *Ibid.*, p.41.

³¹ *Ibid.*, p.39.

³² *Ibid.*, p.39.

³³ *Ibid.*, p.45.

³⁴ *Ibid.*, p.47.

³⁵ Amélie Nothomb, *Stupeur et Tremblements*, Paris, Albin Michel, 1999, p. 56.

³⁶ *Ibid.*, p. 52.

plus longtemps que les autres. Un salarié dévoué depuis longtemps à l'entreprise aura plus d'opportunités de promotion qu'un nouvel arrivant, même si ce dernier est plus compétent. Les Japonais essaient toujours de surmonter toutes les difficultés au travail, de ne jamais abandonner, afin d'atteindre le poste qu'ils souhaitent. Au contraire, aux États-Unis ou en Europe, les salariés n'hésitent pas à changer d'entreprise si celle-ci ne répond pas à leurs demandes, pour trouver de meilleures conditions de travail. C'est pourquoi, la loyauté des Japonais envers leurs patrons, leur patience et leur capacité de travailler sous la pression sont appréciées.

Cette tradition, d'une part, encourage les salariés à mieux travailler, à consacrer toute la vie pour la société, d'autre part, elle provoque également une concurrence inattendue entre les employés. Dans sa carrière professionnelle, Mori ne veut pas qu'Amélie soit, par hasard, un obstacle à sa promotion. Elle la dénonce à monsieur Omochi, pour garder son poste.

Quant à Amélie, elle est aussi consciente de la loyauté envers à l'entreprise, bien qu'elle soit occidentale. Quand monsieur Omochi lui interdit de parler japonais au travail – un ordre illogique alors qu'elle sert du thé aux partenaires occidentaux : « Vous avez créé une ambiance exécrable dans la réunion de ce matin : comment nos partenaires

auraient-ils pu se sentir en confiance, avec une Blanche qui comprenait leur langue ? À partir de maintenant, vous ne parlez plus japonais. »³⁷ - dit monsieur Saito-San à Amélie. Elle ne veut pas obéir mais elle doit le faire. « Présenter ma démission eût été le plus logique. Pourtant, je ne pouvais pas me résoudre à cette idée. Aux yeux d'un Occidental, ce n'eût rien eu d'infamant ; aux yeux d'un Japonais, c'eût été perdre la face. J'étais dans la compagnie depuis un mois à peine. Or, j'avais signé un contrat d'un an. Partir après si peu de temps m'eût couverte d'opprobre, à leur yeux comme aux miens. »³⁸ Nous ne pouvons pas nier que la culture japonaise est profondément ancrée dans sa pensée. Elle a même pensé comme un Japonais en général.

En ce qui concerne l'attitude des salariés au travail, les Japonais sont toujours sérieux et travaillent de façon assidue : « Il n'était pas rare que des employés restent au bureau toute la nuit, quand il avait des échéances à respecter »³⁹. Sans penser à leur vie privée, à leur intérêt personnel, ils sont prêts à faire des heures supplémentaires, voire toute la nuit, pour compléter leurs missions dans les meilleurs délais.

Dans un environnement stressant, compétitif des entreprises nippones, nous trouvons également des traits négatifs. Tout d'abord, l'amitié au travail n'existe

³⁷ *Ibid.*, p. 20.

³⁸ *Ibid.*, p. 22.

³⁹ Amélie Nothomb, *Stupeur et Tremblements*, Paris, Albin Michel, 1999, p. 76.

pas, « Amitié est un bien grand mot. Je dirais plutôt « bonnes relations entre collègues »⁴⁰ - dit Mori à Amélie. Quand les tâches d'Amélie « consistaient à avancer les calendriers et à photocopier le règlement du club de golf »⁴¹, Amélie et Mori restaient amies : « elle m'a toujours témoigné des marques d'amitiés »⁴², mais quand cette Japonaise ambitieuse pense que la petite belge peut prendre sa place dans l'entreprise, elle dénonce à son supérieur qu'Amélie « vole » le travail de monsieur Saitama.

De plus, le taux de suicide au Japon est l'un des plus élevés du monde, et concerne surtout les jeunes. Selon *Le Figaro*, « Le gouvernement japonais a adopté aujourd'hui un ensemble de mesures pour tenter de réduire de 30% en 10 ans le taux de suicide constaté, qui reste le plus élevé des pays du G7 »⁴³. Cependant, pour Amélie « au Japon, nous savons que c'est un acte de grand honneur »⁴⁴, parce que « si tu te suicides, elle sera éclatante et fera la fierté de tes proches. Tu auras une place de choix dans le cerveau familial : c'est là le plus haut espoir qu'un humain puisse nourrir »⁴⁵. La pression au bureau, le harcèlement hiérarchique, la concurrence

entre collègues rendent la vie des salariés si difficiles qu'ils pensent à la mort pour le soulagement. Ils peuvent décéder, mais ils doivent garder leur honneur et leur respect.

Pour Amélie, à cause des incidents, à la fin de cette première aventure à Yumimoto, elle devient dame-pipi, elle travaille « à temps plein » aux toilettes de l'entreprise. D'après une tradition qu'on voit souvent dans les compagnies nippones, avant de terminer le contrat, l'employé doit retrouver ses supérieurs pour les tenir au courant de sa décision de quitter son poste. « Nous approchons du terme de mon contrat et je voulais vous annoncer avec regret que je ne pourrai le reconduire. »⁴⁶ - dit Amélie à monsieur Saito. Par son sérieux, elle informe « avec regret » le fait qu'elle doit partir, bien que tous ses supérieurs comprennent qu'elle ne peut plus continuer le poste de dame-pipi. « La compagnie Yumimoto m'a donné de multiples occasions de faire mes preuves. Je lui en serai éternellement reconnaissante. Hélas, je n'ai pas pu me montrer à la hauteur de l'honneur qui m'était accordé »⁴⁷. Elle répète ces phrases chaque fois qu'elle voit ses supérieurs pour les remercier et présente son intégration

⁴⁰ *Ibid.*, p. 54.

⁴¹ *Ibid.*, p. 51.

⁴² *Ibid.*, p. 51.

⁴³ « Le Japon veut réduire son taux de suicide », in *Figaro.fr avec ATP*, le 25/07/2017, <http://www.lefigaro.fr/flash-actu/2017/07/25/97001-20170725FILWWW00015-le-japon-veut-reduire-son-taux-de-suicide.php>. Consulté le 01/03/2023.

⁴⁴ Amélie Nothomb, *Stupeur et Tremblements*, Paris, Albin Michel, 1999, p. 100.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 100.

⁴⁶ Amélie Nothomb, *Stupeur et Tremblements*, Paris, Albin Michel, 1999, p. 172.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 172.

dans la culture d'entreprise japonaise. L'auteure utilise un style ironique en exprimant ses humeurs complexes, plutôt tristes quand elle n'a aucune chance de devenir officiellement interprète de Yumimoto comme elle le souhaite.

Les traits remarquables de la culture d'entreprise japonaise dans « *Stupeur et tremblements* » d'Amélie Nothomb viennent d'être analysés. Dans la dernière partie de notre recherche, nous mettrons l'accent sur le sentiment de la narratrice qui reflète les aspects bien détaillés de cette culture.

5. Le sentiment de la narratrice

Nous soulignons, dès l'introduction de cet article, qu'Amélie est née au Japon. Elle y a passé son enfance jusqu'à 5 ans et a déménagé dans d'autres pays en raison du travail de son père à l'ambassade de Belgique. Après la sortie de l'université en Belgique, elle y est retournée pour devenir interprète à Yumimoto. Les beaux souvenirs d'enfance, combinés avec l'espoir d'une toute nouvelle vie professionnelle, et l'expérience réelle de son retour au début des années 90, créent le choc culturel qui se manifeste chaque jour chez cette jeune fille.

Premièrement, à son arrivée à l'entreprise, elle trouve mademoiselle

Mori familière, parce que toutes les deux viennent du Kansai.

Elle me parla de son enfance dans le Kansai. Je lui parlai de la mienne qui avait commencé dans la même province, non loin de Nara, au village de Shukugawa, près du mont Kabuto - l'évocation de ces lieux mythologiques me mettais les larmes aux yeux.

- Comme je suis heureuse que nous soyons toutes les deux des enfants du Kansai ! C'est là que bat le cœur du vieux Japon.

C'était là, aussi, que battait mon cœur depuis ce jour où, à l'âge de cinq ans, j'avais quitté des montagnes nippones pour le désert chinois. Ce premier exil m'avait tant marquée que je me sentais capable de tout accepter afin d'être réincorporée à ce pays dont je m'étais si longtemps crue originaire.⁴⁸

Elle décrit son lieu de naissance avec bonheur, amour et nostalgie à une femme venue de la même région. Mori, avec « la splendeur de son visage »⁴⁹, laisse la première bonne impression à Amélie lors de ce retour au Japon. Mori est considérée comme une amie, et également une compatriote d'Amélie. Malgré des difficultés, des obstacles qui se succèdent dès son arrivée dans cette société, elle ressent « un grand apaisement »⁵⁰ en étant collègue de Mori. « J'eus un sourire ému en pensant à Fubuki : « Elle est si gentille ! Heureusement qu'elle est là ! »⁵¹

Pourtant, de plus en plus, elle est déçue par l'attitude et les comportements de Mori. Elle est totalement choquée par le harcèlement hiérarchique, la relation entre

⁴⁸ Ibid., p. 26.

⁴⁹ Ibid., p. 13.

⁵⁰ Ibid., p. 27.

⁵¹ Ibid., p. 38.

collègues de l'entreprise ou les ordres irraisonnables qu'elle doit exécuter. Comme nous l'avons analysé plus haut, la seule amie sur qui elle compte dans l'entreprise, n'a pas pris son parti, l'a même dénoncée aux supérieurs. Elle a l'impression de tomber dans un monde qui n'a rien à voir avec son Japon d'enfance. La solitude, la déception enveloppent par conséquent l'humeur de la nouvelle employée de Yumimoto.

Deuxièmement, une femme blanche d'origine belge qui vivait en Asie dans les années 90, avait beau éviter le racisme. Au début de son aventure à Yumimoto, elle ne peut pas utiliser sa deuxième langue, car les partenaires européens ne sont pas à l'aise lorsqu'une occidentale parle couramment la langue nipponne, la raison pour laquelle elle y est recrutée. Personne n'ose la défendre ou donner son opinion. Cela montre une grande discrimination des Japonais envers les étrangers qui n'ont pas le droit de parler leur langue dans leur propre pays.

En effet, cette discrimination est également reflétée dans le roman. Au moment où monsieur Tenshi et Amélie rencontrent monsieur Omochi dans son bureau pour le rapport d'Amélie concernant le beurre allégé, nous pouvons sentir cette distinction dans chaque mot d'Omochi : « Taisez-vous. Ce pragmatisme odieux est digne d'un Occidental. »⁵². Il

critique directement les Occidentaux malgré la présence d'Amélie. Le mépris, la cruauté d'un supérieur nous montrent qu'ils ne veulent pas et n'acceptent pas qu'une personne blanche travaille dans cette entreprise. Cette situation illustre parfaitement les obstacles rencontrés par des étrangers qui veulent vivre au Japon car ils ne sont pas japonais.

Dans son film « *Une vie entre deux eaux* »⁵³, qui raconte sa vie dans le pays du soleil levant quand elle était petite, elle raconte qu'un jour, les enfants de la garderie l'ont tirée à la cour de la récréation et l'ont déshabillée pour voir si elle était toute blanche. Les enfants ont involontairement créé de la honte et de la douleur pour Amélie à cause de sa différence. De la même façon, Amélie revoit son image dans une situation où un Hollandais, Piet Kramer, un collègue chez Yumimoto devient le sujet de la discussion :

Le chef de la section, monsieur Saito, donna le premier coup de bec :

- Je n'aurais pas pu tenir une minute de plus !

Il avait ainsi autorisé à médire. Les autres en profitèrent aussitôt :

- Ces Blancs se rendent-ils compte qu'ils sentent le cadavre ?

- Si seulement nous parvenions à leur faire comprendre qu'ils puent, nous aurions en Occident un marché fabuleux pour des déodorants enfin efficaces !

⁵² *Ibid.*, p. 48.

⁵³ Amélie Nothomb - *Une Vie Entre Deux Eaux*, publié au :

<https://www.youtube.com/watch?v=SIziYUc4V1w>, consulté le 01 mars 2023

- Nous pourrions peut-être les aider à sentir moins mauvais, mais nous ne pourrions pas les empêcher de suer. C'est leur race.

- Chez eux, même les belles femmes transpirent.

Ils étaient fous de joie.⁵⁴

En raison de l'odeur de transpiration de Piet, une forme de racisme des Japonais envers les Blancs est clairement exprimée dans cette histoire. Ces derniers sont jugés inférieurs par leur différence. Ils sont isolés dans cette entreprise asiatique. Les Japonais montrent aussi leur incapacité à accepter des gens qui ne leur ressemblent pas.

Bien que la culture d'entreprise au Japon soit exprimée de façon objective, nous voyons clairement la tristesse, la déception et la solitude de la narratrice. N'ayant pas de famille, pas de proches, pas d'amis, mais pleine d'espoir d'une nouvelle vie, d'une nouvelle carrière professionnelle au Japon, celle-ci a surmonté de nombreuses difficultés pour terminer son contrat d'un an chez Yumimoto.

6. Conclusion

Après avoir analysé le roman « Stupeur et tremblements » d'Amélie Nothomb à travers une approche de sociologie de la littérature et une analyse textuelle, nous avons identifié les différents traits de la culture d'entreprise qui ont provoqué une surprise chez l'héroïne en raison de l'écart

entre ses souvenirs d'enfance, ses espoirs et les réalités du monde professionnel. Cette surprise est liée au racisme, à l'organisation hiérarchique stricte, à la relation entre collègues dans l'entreprise. Nous pensons que cette expérience difficile a inspiré l'auteure et l'a aidée à décrire de manière vivante sa vie professionnelle chez Yumimoto. Malgré les difficultés rencontrées, Amélie a su nourrir son amour pour le Japon et pour la langue japonaise, ce qui lui a permis de surmonter les obstacles et de devenir une véritable Japonaise dans son cœur. Elle se dit : « Il y a donc, dans mon cas, une véritable exception japonaise que je suis tentée d'expliquer par le destin: c'était un pays où la passivité me serait impensable. »⁵⁵ Ainsi, son parcours exceptionnel illustre sa capacité à dépasser la passivité, en faisant de son expérience une source d'inspiration pour tous ceux qui aspirent à surmonter les défis de la vie professionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

A. Œuvres d'Amélie Nothomb

1. Nothomb, A. (1999). *Stupeur et Tremblements*. Albin Michel.
2. Nothomb, A. (2007). *Ni d'Ève ni d'Adam*. Albin Michel.

B. Ouvrages critiques et études sur les œuvres d'Amélie Nothomb

3. Jutras, M. B. (2003). *La Faim vertigineuse d'Amélie Nothomb : Rencontre du sacré et du carnaval*, Mémoire de la maîtrise

⁵⁴ Amélie Nothomb, *Stupeur et Tremblements*, Paris, Albin Michel, 1999, pp. 112-113.

⁵⁵ Amélie Nothomb, *Ni d'Ève ni d'Adam*, Paris, Albin Michel, 2007, pp. 74-75.

en lettres, L'Université du Québec à Trois Rivières.

4. Lou, J-M. (2011). *Le Japon d'Amélie Nothomb*. L'Harmattan.

5. Neuendorf, K. A. (2002). *The Content Analysis Guidebook*. Sage Publications.

6. Tóth, F. (2010). *Le Japon et l'œuvre romanesque d'Amélie Nothomb*, mémoire de Master, sous la direction de Pr. Francis Claudon et Dr. Éva Martonyi. Paris-Budapest.

7. Zumkir, M. (2003), *Amélie Nothomb de A à Z, portrait d'un monstre littéraire*. Le Grand Miroir, coll. Une Vie.

C. Autres livres et auteurs cités

8. Etsuo, Y. (2009). « Culture et gestion au Japon, harmonie, sérénité et rigueur », in Eduardo Davel, Jean-Pierre Dupuis et Jean-François Chanlat (dir.), *Gestion en contexte interculturel : approches, problématiques, pratiques et plongées*, Québec, Presses de l'Université Laval et Télé-université (UQAM).

9. Journet, N. (2002). *La culture de l'universel au particulier*. Éditions Sciences Humaines.

10. Lê, Thành Khôi (1984). « Culture et développement », in Tiers-Monde, tome 25, no 97.

11. Sapiro, G. (2014). *La sociologie de la littérature*. La Découverte.

D. Sitographie

12. « Le Japon veut réduire son taux de suicide », in Figaro.fr avec ATP, le 25/07/2017, <http://www.lefigaro.fr/flash-actu/2017/07/25/97001-20170725FILWWW00015-le-japon-veut-reduire-son-taux-de-suicide.php>. Consulté le 10/3/2023.

13. Chatainier, C. *La culture d'entreprise au Japon*. Publié au : <https://cassandra-chatainier.weebly.com/le-japon/la-culture-dentreprise-au-japon>. Consulté le 25/2/2023.

14. *L'entreprise, c'est quoi ?* Publié au : https://www.economie.gouv.fr/facileco/dossier-lentreprise-cest-quoi#_ Consulté le 15/3/2023.

15. *Le dictionnaire Larousse* (2015), Les Éditions Larousse. Publié au : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/culture/21072#161461>. Consulté le 25/2/2023.

16. Nothomb, A. *Une Vie Entre Deux Eaux*, publié au: <https://www.youtube.com/watch?v=SIziYUc4V1w>. Consulté le 11/3/2023.

17. *Qu'est-ce qu'une entreprise ?* Publié au : <https://www.creerentreprise.fr/quest-ce-quune-entreprise-definition/> Consulté le 11/2/2023.

(Ngày nhận bài: 30/3/2023; ngày duyệt đăng: 25/3/2024)