

titre

par nom

chapo

À propos de : David Graeber, *Bullshit Jobs*. Traduit de l'anglais par Elise Roy.
Les liens qui libèrent, 416 p., 25 €.

L'ouvrage de David Graeber s'ouvre sur un paradoxe, déjà énoncé dans un article publié par l'auteur en 2013 dans STRIKE Magazine : contrairement à la prédiction formulée par Keynes dans la *Théorie Générale*, le progrès technologique ne s'est pas accompagné d'une baisse notable de la durée du travail, mais plutôt du développement d'emplois inutiles, en tous cas sur la base du jugement de ceux qui les occupent. Selon deux sondages cités dans l'ouvrage, 37 % des Britanniques et 40 % des Hollandais en emploi estiment en effet que leur emploi n'apporte pas une contribution utile au monde. L'ouvrage entend ainsi révéler un phénomène d'insatisfaction profonde à l'égard du travail, et propose de nombreux exemples et témoignages appuyant l'existence de ces emplois inutiles, dénommés « bullshit jobs » (« emplois à la con ») tout au long de l'ouvrage. Toutefois, l'ambition de David Graeber va au-delà de la dénonciation et de la polémique. Elle est également politique : il s'agit selon lui de remettre en question une société fondée sur le travail, quelle que soit sa nature, même improductif. Par ailleurs, comme l'indique le titre, le propos comporte également une visée théorique : il s'agit d'identifier les mécanismes qui contribuent au développement des bullshit jobs, entrant en contradiction avec la logique productiviste du capitalisme.

Qu'est-ce qu'un emploi inutile ?

L'auteur propose d'abord une définition, puis une typologie des bullshit jobs. Il s'agit d'emplois rémunérés apparaissant inutiles, non nécessaires, dont la disparition passerait totalement inaperçue... Pourtant, ils sont souvent bien payés et offrent de bonnes conditions de travail. À ce titre ils se différencient des « shit jobs » (« emplois de merde »), mal rémunérés et aux conditions difficiles – mais qui sont souvent nécessaires (par exemple les emplois du nettoyage). Contrairement à une idée reçue et aux critiques néolibérales de l'État, les bullshit jobs se rencontrent autant dans les entreprises privées que dans les administrations publiques. Ils sont particulièrement répandus dans le secteur de la finance et de l'immobilier. Mais le problème affecte tous les types d'emplois, y compris dans des professions dont l'utilité sociale ne peut être mise en cause (comme les infirmier.ère.s par exemple, ou encore les chercheur.e.s et professeur.e.s), qui voient exploser le temps consacré à des tâches purement administratives. En conséquence au-delà des 40 % environ de bullshit jobs (qui pourraient disparaître sans qu'on s'en aperçoive), Graeber estime à 50 % la part inutile du travail accompli dans des emplois utiles, de sorte que la proportion de travail bullshit réalisé dépasse au total la moitié du volume d'emplois...

Dans cet ensemble, l'auteur distingue ensuite cinq types de bullshit jobs. Cette typologie résulte d'un travail d'analyse des débats médiatiques ayant eu lieu suite à la publication de l'article de 2013, et de 250 témoignages reçus en ligne suite à une sollicitation sur Twitter, émanant principalement des pays anglo-saxons mais également de quelques autres zones géographiques. Les « larbins » permettent de mettre en valeur leurs supérieur.e.s hiérarchiques ou l'organisation qui les emploie (par exemple les concierges ou les assistant.e.s RH). Les « porte-flingues » répondent à un objectif de démonstration de force dans un contexte conflictuel (forces armées, mais aussi communication...). Les « rafistoleur.euse.s » travaillent pour résoudre des problèmes qui résultent d'un dysfonctionnement de l'organisation et d'une absence d'utilisation de technologies adaptées. Les « cocheur.euse.s de cases » remplissent des questionnaires et recueillent de l'information qui n'est pas utilisée. Enfin, les « petit.e.s chef.fe.s » distribuent le travail aux autres et suivent leurs efforts au moyen de divers outils de contrôle, même s'il s'agit de tâches inutiles.

Les chapitres suivants analysent la « violence spirituelle » subie par celles et ceux qui occupent ces bullshit jobs. En effet, la plupart des salarié.e.s occupant un bullshit job se déclarent malheureux.euses, malgré des conditions de salaire et d'emploi très satisfaisantes. Au travers de nombreux exemples et de références à la psychologie, l'auteur souligne la confusion morale qui résulte d'un travail inutile, alors même que l'être humain a besoin d'exercer par ses activités un impact (pourvu de sens) sur le monde. La souffrance qui en résulte peut s'avérer insupportable, même si ce travail fait (bien) vivre... De ce point de vue, l'auteur rejette totalement la vision économique de l'arbitrage travail/loisir, fondée sur un calcul coûts/avantages, au terme duquel l'individu rationnel peut faire le choix de travailler pour un bon salaire même si le contenu de son travail est inintéressant ou inutile. L'auteur situe également le développement de ces emplois dans l'histoire du travail, en lien avec le développement du salariat et la formalisation progressive d'une morale du temps : afin de libérer

du temps pour la vie familiale et les loisirs, les mouvements sociaux et revendications ont progressivement conduit à définir un temps consacré au travail, qui s'impose aux salarié.e.s même s'ils.elles n'ont en pratique rien à faire. Face à cette violence du travail inutile, les individus peuvent néanmoins développer des stratégies de contournement, en partie liées à leur milieu social d'origine : utiliser leur temps autrement (pour des activités de loisir), que ce soit sur leur lieu de travail ou à l'extérieur en multipliant les absences, renforcer leurs réseaux professionnels pour obtenir un emploi intéressant...

Souffrir pour être reconnu

Quels sont les facteurs expliquant la prolifération des bullshit jobs ? Selon l'auteur, trois niveaux d'explication sont nécessaires : un niveau individuel (pourquoi les individus acceptent-ils ces emplois ?), un niveau économique et social (quels mécanismes permettent leur développement ?), un niveau politique et culturel (pourquoi les bullshit jobs ne sont-ils pas vus comme un problème ?). Du point de vue individuel, c'est la contrainte financière et un certain formatage social, favorisé par exemple par les stages pour les jeunes, qui explique que l'on accepte d'occuper un emploi inutile. Du point de vue économique, ce sont les gains de productivité enregistrés depuis 1947 qui ont permis non seulement d'enrichir les investisseurs et les classes managériales, mais aussi de créer de nouveaux postes de managers, pourtant inutiles, ordonnés selon une hiérarchie qui génère des procédures administratives elles-mêmes inutiles. Ce processus, qualifié de « féodalisme managérial » défie la logique du capitalisme et conduit même à ralentir le progrès scientifique : par exemple, du fait d'un alourdissement des tâches administratives, les chercheur.e.s passent de moins en moins de temps sur leurs recherches... Du point de vue culturel et politique, cette évolution est rendue possible par l'histoire de la vision du travail en Occident, et par le développement d'une tradition théologique de la valorisation du travail pour lui-même, et comme fondement de l'estime de soi et de la dignité. De plus, la dimension puritaine associée à cette tradition rend acceptable la déconnexion entre valeur sociale et valeur monétaire du travail. Les emplois les plus utiles socialement et doté d'un contenu intéressant sont souvent mal rémunérés (chercheur.e.s, enseignant.e.s...), tandis que les salaires atteignent des sommets pour des fonctions inutiles et dépourvues d'intérêt intrinsèque (par exemple dans le secteur financier). De plus, dans la période récente, la lutte contre le chômage justifie un objectif de création d'emplois, quelle que soit la nature de ces emplois et leur utilité sociale. En fin de compte, la société dans son ensemble se fonde sur une éthique de la souffrance au travail comme fondement de la reconnaissance.

En conclusion, Graeber pose un principe de méfiance par rapport à la politique en général, qu'il perçoit comme la croyance en la capacité d'une élite (typiquement les membres du gouvernement) à décider et imposer une mesure ou un dispositif. Toutefois, parmi les débats existants, la baisse de la durée du travail lui semble un horizon peu probable, dans la mesure où il sera difficile d'obtenir un large soutien pour cette solution. En revanche, il se prononce en

faveur du revenu universel de base, susceptible de créer une sécurité permettant aux salarié.e.s de s'affranchir des relations de domination qu'ils subissent dans leur travail, et de ce fait de réduire le nombre des emplois inutiles (et la souffrance qui en résulte).

Un constat discutable

Au-delà du fourmillement d'exemples et de leur pouvoir d'évocation, l'ouvrage de David Graeber pose la question de la place du travail dans une société où les opérations de production sont de moins en moins réalisées par les humains, tendance qui devrait se renforcer dans la décennie à venir avec les progrès de la robotisation et de l'intelligence artificielle. Par ailleurs, il souligne avec raison le risque d'une perte de sens du travail dans un contexte de formalisation et de contrôle accrus : malgré la mécanisation de certaines tâches, l'autonomie ne progresse pas pour autant, et la part des salarié.e.s soumis.e.s à des contraintes de rythme ou à des gestes répétitifs continue d'augmenter.¹ Enfin, il conduit à porter attention à la qualité de l'emploi perçue par les salarié.e.s, suivant en cela des tendances existantes dans des travaux académiques récents et des initiatives politiques existantes (le développement d'un Indice de vie meilleure par l'OCDE, incluant des indicateurs de qualité de l'emploi, ou l'obligation faite aux entreprises de négocier sur la qualité de vie au travail depuis 2016 en France).

Pourtant, il ne parvient pas à convaincre sur le constat initial, compte tenu de la faiblesse des preuves empiriques apportées. En effet, outre les problèmes de biais liés aux sources utilisées (deux sondages, des témoignages « volontaires » sollicités sur twitter), l'analyse ignore totalement les grandes enquêtes existant sur le travail (et fondées sur des échantillons représentatifs). Or celles-ci montrent plutôt que la grande majorité des personnes interrogées jugent que leur travail est utile. Ainsi, selon l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail (<https://www.eurofound.europa.eu/fr/data/european-working-conditions-survey>) réalisée par la Fondation de Dublin en 2015, 85 % des Européen.ne.s déclarent avoir le « sentiment de faire un travail utile toujours ou la plupart du temps » (88 % des Français.e.s, le Royaume-Uni se situant à un niveau plus faible, 80 %) : on est donc bien loin des 40% d'emplois jugés inutiles selon les sondages cités par l'auteur. L'écart renvoie sans doute, outre les questions de construction de l'échantillon, à la formulation des questions (dans le sondage Yougov, on demande aux personnes interrogées si leur travail « apporte une contribution significative au monde », ce qui place haut la barre de l'utilité).

¹ Voir par exemple les derniers résultats de l'Enquête sur les Conditions de Travail : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/quelles-sont-les-evolutions-recentes-des-conditions-de-travail-et-des-risques>, DARES Analyses, n°82, décembre 2017.

En outre, le constat apparaît très fortement ancré dans un contexte anglo-saxon, où la durée du travail reste située à un niveau élevé, même si elle diminue², alors qu'elle est plus faible (et a plus diminué) dans le contexte des pays d'Europe continentale ou nordique. Ceci résulte notamment de l'importance des congés payés, et de l'existence de mécanismes de régulation de la durée du travail (durée légale ou négociée au niveau des branches) que l'on n'observe pas dans le monde anglo-saxon. Ainsi, en 2017, la durée annuelle moyenne du travail était de 1780 heures aux États-Unis, contre seulement 1514 heures en France et 1433 heures aux Pays-Bas. L'écart s'observe également à l'échelle hebdomadaire, avec une durée moyenne de travail de 42,6 heures pour les salarié.e.s à temps plein au Royaume-Uni (et une proportion élevée de durées très longues), contre 40,8 heures aux Pays-Bas et 40,5 en France. De fait la baisse de la durée du travail a bien eu lieu, même si ce n'est pas dans les proportions annoncées par Keynes ; mais elle implique des institutions et une régulation collective qui permette aux salarié.e.s de négocier sur ce sujet.

Enfin, en dépit de sa critique du néo-libéralisme, l'ouvrage porte en creux une vision positive de l'emploi indépendant, qui est présenté comme la condition de l'homme libre dans l'Antiquité, alors que le salariat est plutôt connoté négativement, comme condition des esclaves dans la Grèce Antique ou au Moyen-Âge, et comme forme d'emploi ayant accompagné le développement d'une vision comptable du temps passé au travail – favorisant ainsi la croissance des bullshit jobs. De ce fait, il va dans le sens d'un discours favorable à l'indépendance et de son développement dans certains pays. Or, du point de vue du contenu du travail, on ne voit pas la différence entre l'avocat.e travaillant pour son propre compte et celle ou celui travaillant en entreprise comme salarié.e ; et par ailleurs le risque est grand, avec l'emploi indépendant, de voir les conditions de travail et de rémunération se dégrader dans les professions les moins qualifiées, transformant ceux-ci en emplois « de merde », pour reprendre la terminologie de David Graeber.

Publié dans lavedesidees.fr, le 2 septembre 2019.

² Aux États-Unis, la durée annuelle moyenne du travail a baissé de 200 heures entre 1950 et 2017, tandis qu'elle diminuait de plus de 600 heures en France (source : OCDE).