

# "Bullshit jobs" et perte de sens du travail : un enjeu de démocratie

En 2013, David Graeber, l'anthropologue anarchiste créatif connu pour son ouvrage *Dettes : 5000 ans d'histoire*, lance l'expression imagée de "bullshit jobs" pour désigner ce qui lui semble être une épidémie d'emplois dénués de sens. Rapidement, cette expression devient virale et connaît une diffusion mondiale. Même si les éléments théoriques et de mesure qu'il propose sont largement perfectibles, son intuition a permis de révéler et de mettre en débat un phénomène politique majeur : la perte de sens du travail. Un phénomène lié à la généralisation du management par les chiffres.

## Thomas Coutrot

Économiste et statisticien, co-auteur  
(avec Coralie Perez) de *Redonner du sens  
au travail, une aspiration révolutionnaire*<sup>1</sup>

C'est au cœur de l'été 2013 que David Graeber publie un court billet d'humeur dans la revue anarchiste en ligne *Strike* – "*On the phenomenon of bullshit jobs*". Il est immédiatement surpris du *buzz*. La revue reçoit une avalanche de témoignages de travailleurs décrivant à quel point ils se reconnaissent dans les propos de Graeber. S'appuyant sur ces témoignages et sur les outils théoriques de l'anthropologie – sa discipline d'origine –, Graeber approfondit sa réflexion et publie un ouvrage complet sur le thème en 2018. Sa thèse est désormais bien connue : les *bullshit jobs* sont en voie de généralisation. "Une forme d'emploi rémunéré si totalement inutile, superflue ou néfaste que même le salarié ne parvient pas à justifier son existence, bien qu'il se sente obligé de faire croire le contraire."<sup>2</sup> Les conséquences sur la santé mentale sont désastreuses pour ces travailleurs "qui se rendent malades à l'idée qu'ils n'apportent aucun bienfait au monde"<sup>3</sup>. Pour illustrer l'ampleur du phénomène, Graeber cite un sondage réalisé par l'institut privé YouGov UK, selon lequel 37 % des 840 répondants estimerait que leur travail n'apporte pas "une contribution significative au monde".

## D'où vient la "bullshitisation" du travail ?

Si David Graeber a eu l'immense mérite de lancer un débat international sur un sujet jusqu'alors peu visible, il faut reconnaître que l'explication qu'il en donne est en décalage avec les principaux résultats des sciences du travail. D'abord en ce qui concerne l'origine du phénomène. Dans la continuité d'un livre antérieur<sup>4</sup>, il affirme que la multiplication des boulots inutiles a fort peu à voir avec une quelconque rationalité capitaliste. Comme facteur de cause, il avance plutôt la volonté de prestige des dirigeants et parle d'une véritable logique féodale. Pour les hauts cadres d'aujourd'hui comme pour les seigneurs d'antan, ce qui compte serait de disposer d'un "cortège de fidèles qui permet non seulement d'étaler son faste et sa magnificence mais aussi de prodiguer un certain nombre de faveurs politiques"<sup>5</sup>. En d'autres termes, les patrons créeraient des milliers d'emplois inutiles dans l'unique but de se constituer une cour d'obligés.

Si cette thèse peut effectivement expliquer certains cas, elle oublie que les managers sont sous la surveillance constante des

acteurs financiers. Ceux-ci, via les cabinets de conseil en investissement, observent chaque trimestre les ratios de gestion et font pression pour une réduction permanente des coûts salariaux. Là se trouve sans doute le fondement de la "bullshitisation" du travail : la généralisation du management par les chiffres. Les dispositifs de gestion (*lean management, new public management*) visent un contrôle étroit du travail afin qu'il réponde aux attentes des acteurs financiers. D'une part, ces dispositifs créent nombre d'emplois de cadres et de gestionnaires qui

1. Coutrot T. et Perez C. (2022) *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Seuil.
2. Graeber D. (2018) *Bullshit Jobs, Les liens qui libèrent*, p. 37.
3. *Idem*, p. 285.
4. Graeber D. (2015) *Bureaucratie, Les liens qui libèrent*.
5. Graeber D. (2018) *idem*, p. 176-177.

peuvent sembler inutiles ou fastidieux à leurs titulaires, mais qui remplissent des fonctions dans cette mécanique de pouvoir (*reporting*, standardisation et contrôle des tâches, gestion de *process*, etc.). D'autre part, les salariés soumis à ces dispositifs voient leur travail gouverné par des objectifs chiffrés et des procédures totalement déconnectées du travail réel et de sa qualité effective.

### Le sens du travail ne se réduit pas à son utilité

La deuxième limite de l'analyse de Graeber concerne la nature même du phénomène, qu'il réduit à la seule dimension de l'utilité sociale du travail. À ses yeux, un travail qui a du sens est un travail qui profite aux autres<sup>6</sup>. Une analyse empirique portant sur une grande enquête nationale<sup>7</sup> menée par la Dares amène à interroger cette conceptualisation. À la question : "Dans votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'éprouver l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres?", seulement 5 % des personnes interrogées répondent "jamais". Par ailleurs, les individus les plus enclins à se considérer comme inutiles ne correspondent pas du tout aux témoignages qu'a reçus Graeber. Ce ne sont pas, comme dans le livre, des informaticiens, des télévendeuses, des avocats, des cadres des ressources humaines, du marketing ou

destinataires ou sur l'environnement. Mais comme pour le sentiment d'inutilité, le sondage de la Dares montre que l'ennui au travail ne concerne pas uniquement les emplois qualifiés. Cela peut sembler évident mais ça ne ressortait guère des témoignages reçus par Graeber suite à son billet d'humeur.

### Les multiples dimensions d'un phénomène complexe

Avec Coralie Perez<sup>9</sup>, nous avons proposé une conceptualisation du sens du travail qui comporte trois dimensions : le sentiment d'utilité sociale (j'estime effectuer un travail qui satisfait des besoins réels), mais aussi la cohérence éthique (je peux travailler sans violer mes valeurs personnelles ou professionnelles) et la capacité de développement (je peux apprendre et me perfectionner grâce à mon travail). En combinant ces trois dimensions, nous avons montré qu'en France la perte de sens est un déterminant majeur de la santé mentale des travailleurs et des décisions de démission. Cette conceptualisation nous permet de classer plus finement les différents corps de métiers. Selon l'enquête de la Dares réalisée en 2016, les ouvriers de l'industrie (particulièrement des industries de *process*, de la mécanique et de la manutention) ainsi que les employés du commerce et de la vente trouvaient particulièrement peu de sens

---

## Les salariés voient leur travail gouverné par des objectifs chiffrés et des procédures totalement déconnectées du travail réel et de sa qualité effective.

de la finance, mais plutôt des ouvriers de la mécanique, des industries de *process* ou de la manutention, des employées de maison, des caissières, etc.<sup>8</sup>, pas des oisifs surpayés, donc, mais des titulaires d'emplois pénibles, souvent précaires et mal rémunérés. On peut émettre l'hypothèse que leur relatif sentiment d'inutilité — du moins avant la crise sanitaire — reflète en partie leur dévalorisation sociale. En réalité, les témoignages cités par Graeber n'évoquent pas seulement le sentiment d'être inutile. Souvent, ils expriment également un ennui profond au travail, ou bien un sentiment de culpabilité par rapport à l'impact de leur travail sur ses

à leur travail. C'est également le cas des employés de la banque et des assurances, et des agents de gardiennage et de sécurité. Autant de professions relativement peu qualifiées.

Le sens du travail serait-il l'apanage du haut de la hiérarchie sociale? En fait, c'est plus compliqué. Les travailleurs ayant les plus hauts scores sont les assistantes maternelles et, plus généralement, les professions du *care* (aides à domicile, agents d'entretien, médecins). On y retrouve également les enseignants, les formateurs et les professionnels de l'action sociale et de l'orientation. Ainsi, le fait de travailler en contact avec le public accroît le sens du travail en

renforçant à la fois le sentiment d'utilité sociale et la capacité de développement, même si cela favorise les conflits éthiques. En effet, le sentiment de trouver un sens à son travail se retrouve chez des profils aussi variés que les cadres, les salariés peu diplômés ou encore ceux qui travaillent dans de petits établissements. Les agents du secteur public ou des associations voient plus de sens à leur travail que les salariés du privé alors que les femmes voient en moyenne plus de sens à leur travail que les hommes, du fait qu'elles sont plus souvent en contact avec le public.

La présence d'élus du personnel, et surtout de délégués syndiqués, joue nettement sur la perception du sens du travail. Quand il existe une institution représentative du personnel dans l'établissement où ils travaillent, les individus ont tendance à être plus critiques vis-à-vis de la qualité ou de l'utilité de leur travail. Tout se passe comme si l'existence d'une représentation collective favorisait une prise de conscience, un regard lucide sur le sens du travail — les syndicats ayant une influence plus forte que les élus non syndiqués.

6. Pour Graeber, "un boulot qui a de la valeur" est synonyme de "bénéfique aux autres".
7. L'enquête *Conditions de travail et risques psychosociaux* (2016) de la Dares qui porte sur 24 000 travailleurs et est représentative de l'ensemble de la population active en France.
8. Ce sont les professions où plus de 10 % des salariés sont dans ce cas.
9. Coutrot Th. et Perez C. (2022) *idem*.

## L'impact de la crise sanitaire

La pandémie de Covid-19 a quelque peu modifié les perceptions du sens du travail. Selon l'enquête TraCov<sup>10</sup> menée par le ministère du Travail en France, les professions de santé de "première ligne" ainsi que les enseignants ont connu une hausse du sentiment d'utilité sociale, mais une aggravation des conflits éthiques. Applaudis par la population, ils ont dû travailler dans des conditions encore plus difficiles qu'avant la crise sanitaire, dans des services publics affaiblis par des années de restrictions budgétaires. Quant aux travailleurs dits de "deuxième ligne" (aides à domicile, agents d'entretien, caissières, agents de sécurité), qui se jugeaient peu utiles avant la crise sanitaire (sauf pour les aides à domicile), ils sentent leur contribution mieux reconnue. C'est aussi le cas des professionnels de la médiation sociale (action sociale, orientation, action culturelle et sportive), qui ont eu à venir en aide à des personnes en situation difficile. En revanche, les professionnels des arts et spectacles, mis à l'arrêt, ont revu à la baisse le sens de leur travail, tant du point de vue de la cohérence éthique que de l'utilité sociale.

↳ Les travailleurs les plus enclins à se considérer comme inutiles occupent des emplois pénibles, souvent précaires et mal payés.

Photo: © Belga



## Des bullshit jobs mauvais pour la santé

Graeber soulignait combien le sentiment d'inutilité et de vacuité inhérent aux *bullshit jobs* est délétère pour la santé mentale. Les données le confirment de façon éclatante. Les salariés ayant connu une baisse importante du sens de leur travail entre 2013 et 2016 ont deux fois plus de chance d'entrer en dépression<sup>11</sup>. Toutefois, Graeber peine à expliquer pourquoi — faute de se référer à l'abondante littérature scientifique traitant des conflits éthiques et du manque de reconnaissance au travail<sup>12</sup>.

La théorie du "déséquilibre effort/récompense" de Johannes Siegrist, par exemple, met en cause le manque de reconnaissance vis-à-vis des efforts fournis. Le questionnaire scandinave COPSOQ, une référence dans l'évaluation des risques psychosociaux, prend en compte le "sens du travail" et le sentiment de "faire quelque chose d'important dans son travail". La clinique du travail, portée notamment par Yves Clot, établit comment le "travail empêché" — ce travail "ni fait ni à faire" — est source de conflits éthiques et de troubles psychiques. De même, la psychodynamique du travail de Christophe Dejours, sur laquelle nous nous appuyons de façon privilégiée, montre comment la construction de la santé mentale au travail repose sur le "jugement d'utilité" apporté par les supérieurs ou les usagers, et le "jugement de beauté" provenant des collègues qui reconnaissent le respect des règles de l'art.

L'absence d'ancrage de *bullshit jobs* dans les sciences du travail contribue sans doute à expliquer la faible portée des solutions avancées par Graeber. En réalité, elles se résument à l'instauration d'un revenu de base. De nombreux spécialistes du travail préconisent pourtant un véritable changement social axé sur une démocratisation de l'organisation du travail, et avancent des propositions concrètes qui peuvent inspirer une stratégie de lutte anti-*bullshit*. Au lieu de quoi Graeber espère que l'instauration d'un revenu de base permettrait de refuser les *bullshit jobs*. Proposition éminemment paradoxale de la part d'un penseur anarchiste qui souhaitait le démantèlement total des États, comme le reconnaît d'ailleurs l'auteur. D'autant plus paradoxale, qu'il estimait que les *bullshit jobs* concernaient principalement des profils très diplômés. Même sans être anarchiste, il semble plus cohérent de travailler à la reconstruction du pouvoir des travailleurs sur les conditions et les finalités du travail avec les mouvements syndicaux et associatifs comme l'a proposé Philippe Davezies<sup>13</sup> plutôt que d'attendre de l'État qu'il libère les travailleurs de l'emprise du *bullshit* par un généreux revenu inconditionnel. La démocratie au travail, tel est le meilleur antidote à la "bullshittisation" du travail. ●

10. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/le-vecu-du-travail-et-du-chomage-pendant-la-crise-sanitaire-liee-au-covid-19-2021>
11. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quand-le-travail-perd-son-sens>
12. Par exemple, il écrit que ce que ressentent "les télévendeurs que l'on oblige à piéger les gens" est "un sentiment compliqué qu'on ne sait même pas vraiment nommer".
13. Davezies Ph. (2014) *L'individualisation du rapport au travail : un défi pour le syndicalisme*, Policy Brief 03.2014, ETUI.