DAVID GRAEBER

BULLSHIT JOBS

BullshitJob : n.m.
Un job à la **con** est
une forme d'emploi rémunéré
qui est si totalement **inutile**,
superflue ou **néfaste**
que même le salarié
ne parvient pas à justifier
son existence.

LLL LES LIENS QUI LIBÈRENT

David Graeber

Bullshit Jobs

Traduit de l'anglais
par Élise Roy

ÉDITIONS LES LIENS QUI LIBÈRENT

2018

PRÉFACE

Le phénomène des jobs à la con

À l'été 2013, bien involontairement, j'ai suscité un petit émoi international.

Tout a commencé le jour où un nouveau magazine radical appelé *Strike !* m'a commandé un article. Le rédacteur en chef voulait savoir si je n'avais pas dans mes tiroirs un truc provocateur que personne d'autre ne prendrait le risque de publier. De fait, en règle générale, j'ai une ou deux ébauches d'article de ce genre sur le feu. J'en ai rédigé un et je lui ai soumis un court papier intitulé « Le phénomène des jobs à la con ».

Mon texte reposait sur une intuition. Nous connaissons tous ces boulots qui, vus de l'extérieur, ne paraissent pas consister en grand-chose : consultants en ressources humaines, coordinateurs en communication, chercheurs en relations publiques, stratégistes financiers, avocats d'affaires… Ou bien ces personnes (très nombreuses dans les cercles universitaires) qui passent leur temps à former des commissions au sein desquelles on discute du problème des commissions superflues. C'est une liste apparemment sans fin.

Je me suis demandé : et si ces jobs étaient réellement inutiles ? Et si ceux qui les occupent en étaient conscients ? Il vous arrive certainement de croiser des gens qui ont l'air de penser qu'ils font un travail absurde et vain. Peut-on imaginer plus démoralisant qu'une vie où l'on se réveille cinq jours sur sept pour aller accomplir une tâche dont on estime secrètement qu'elle n'a aucune raison d'être, qu'elle n'est qu'un gaspillage de temps et de ressources, voire qu'elle est nuisible ? Notre société ne devrait-elle pas en ressentir une terrible blessure psychique ? Or, si c'était le cas, personne ne semblait jamais y faire allusion. On trouvait quantité de sondages sur le bonheur au travail. On n'en trouvait aucun, à ma connaissance, demandant aux gens s'ils étaient d'avis que leur boulot méritait vraiment d'exister.

En soi, l'éventualité que notre société regorge de jobs inutiles dont personne ne souhaitait parler n'avait rien d'invraisemblable. Le thème du travail est hérissé de tabous. Le fait que la plupart des gens n'aiment pas leur boulot et soient ravis d'avoir une excuse pour ne pas y aller paraît même difficile à admettre à la télé, en tout cas aux infos – le sujet est parfois abordé dans des documentaires ou traité par des humoristes.

J'en ai personnellement fait l'expérience. À une époque, j'ai été chargé des contacts avec les médias dans un groupe militant qui, selon la rumeur, préparait une campagne de désobéissance civile. L'action visait à bloquer les transports publics de Washington, DC, dans le cadre d'un mouvement de protestation contre la tenue d'un sommet économique mondial. Au cours des jours précédents, si vous aviez vaguement une allure d'anarchiste, vous ne pouviez manquer d'être accosté dans la rue par des fonctionnaires radieux qui vous disaient : « Eh, c'est bien vrai ? On n'aura pas à aller bosser lundi ? » Pourtant, au même moment, les équipes de télé interviewaient consciencieusement des employés municipaux – et je ne serais pas surpris d'apprendre que certains étaient les mêmes que les premiers – expliquant combien il serait dramatique pour eux de ne pas pouvoir se rendre au travail. Ils savaient parfaitement que c'était le genre de déclaration qui leur garantirait de passer devant la caméra. Apparemment, personne n'ose dire le fond de sa pensée sur ces questions – du moins, en public.

Donc, mon hypothèse était plausible, mais je n'en savais guère plus. D'une certaine manière, en écrivant mon papier, je menais une expérience. J'étais curieux de voir les réactions qu'il susciterait.

Je reproduis ci-dessous l'article tel qu'il a paru dans le numéro de *Strike !* d'août 2013 :

LE PHÉNOMÈNE DES JOBS À LA CON

> En 1930, John Maynard Keynes prédisait que, d'ici à la fin du siècle, les technologies auraient fait suffisamment de progrès pour que des pays comme la Grande-Bretagne ou les États-Unis puissent instaurer une semaine de travail de quinze heures. Tout laisse à penser qu'il avait raison. Sur le plan technologique, nous en sommes parfaitement capables. Pourtant, cela ne s'est pas produit. Au contraire, la technologie a été mobilisée pour trouver des moyens de nous faire travailler plus. Dans ce but, des emplois effectivement inutiles ont dû être créés. Des populations entières, en Europe et en Amérique du Nord particulièrement, passent toute leur vie professionnelle à effectuer des tâches dont elles pensent secrètement qu'elles n'ont pas vraiment lieu d'être. Cette situation provoque des dégâts moraux et spirituels profonds. C'est une cicatrice qui balafre notre âme collective. Et pourtant, presque personne n'en parle.
>
> Pourquoi l'utopie promise par Keynes – qui était encore très attendue

dans les années 1960 – ne s'est-elle jamais réalisée ? Aujourd'hui, la réponse classique consiste à dire qu'il n'a pas pris en compte la montée du consumérisme. Entre moins d'heures passées à travailler et plus de jouets et de plaisirs, nous avons collectivement choisi la seconde option. C'est une jolie fable morale, mais il suffit de l'analyser un court instant pour comprendre qu'elle ne tient pas la route. Oui, nous avons vu créer depuis les années 1920 une variété infinie d'emplois et d'industries, mais très peu d'entre eux ont un quelconque rapport avec la production et la distribution de sushis, d'iPhone ou de baskets *hype*.

Quels sont exactement ces nouveaux jobs ? Un rapport récent comparant l'emploi aux États-Unis en 1910 et en 2000 nous en donne une image très claire (et qui, il faut le souligner, ressemble fort à celle qu'on peut observer a u Royaume-Uni). Au cours du dernier siècle, le nombre de travailleurs employés comme domestiques, ainsi que dans l'industrie et l'agriculture, a chuté de manière spectaculaire. Parallèlement, la proportion de « professions intellectuelles, managers, employés de bureau, vendeurs et employés du secteur des services » a triplé, passant « d'un quart à trois quarts de la population active totale ». En d'autres termes, comme cela avait été prédit, les métiers productifs ont été largement automatisés. (Même en comptabilisant la totalité des salariés de l'industrie, y compris les gigantesques masses laborieuses d'Inde et de Chine, ces travailleurs ne représentent plus un aussi gros effectif qu'avant.)

Toutefois, au lieu d'une réduction massive du nombre d'heures travaillées qui aurait libéré la population mondiale en lui laissant le temps de poursuivre ses propres projets, plaisirs, visions et idées, on a assisté au gonflement non pas du secteur des « services », mais du secteur administratif. Cela s'est traduit tout autant par l'émergence d'industries totalement nouvelles, comme les services financiers ou le télémarketing, que par le développement sans précédent de domaines tels que le droit des affaires, l'administration des universités et de la santé, les ressources humaines et les relations publiques. Et encore ces données ne prennent-elles pas en compte les emplois qui consistent à assurer le support administratif, technique ou la sécurité pour ces industries, ni même l'ensemble des industries auxiliaires (des toiletteurs pour chiens aux livreurs de pizzas 24/24), lesquelles n'existent que parce que tous les autres passent la majeure

partie de leur temps à travailler pour les précédentes.

Voilà ce que je propose d'appeler des « jobs à la con ».

C'est comme si quelqu'un s'amusait à inventer des emplois inutiles dans le seul but de nous garder tous occupés. Et là réside tout le mystère. Dans un système capitaliste, c'est précisément ce qui est censé *ne pas* se produire. Bien sûr, au sein des anciens États socialistes improductifs tels que l'URSS, où travailler était considéré à la fois comme un droit et comme un devoir sacré, le système fabriquait autant d'emplois que nécessaire. (Voilà pourquoi, dans un grand magasin soviétique, il fallait trois salariés pour vendre un bifteck.) Mais la compétition de marché est justement censée régler ce genre de problème. À en croire la théorie économique, en tout cas, la dernière chose que ferait une entreprise tournée vers le profit, c'est bien de raquer pour embaucher des employés dont elle n'a pas réellement besoin. Pourtant, inexplicablement, c'est ce qui se passe.

Alors que les grandes entreprises s'engagent dans d'impitoyables campagnes de réduction des coûts, les licenciements et les accélérations de cadence touchent systématiquement les gens qui sont réellement là pour fabriquer, transporter, réparer et entretenir des choses. Au bout du compte, par l'effet d'une étrange alchimie que personne ne comprend tout à fait, le nombre de gratte-papier semble gonfler, et une part croissante des salariés se retrouve à travailler – un peu comme les ouvriers soviétiques, finalement – quarante, voire cinquante heures par semaine. Du moins, sur le papier : en réalité, ils n'effectuent que quinze heures de travail utile – exactement comme Keynes l'avait prédit –, puisque le reste de leur temps est consacré à organiser des séminaires de motivation ou à y participer, à mettre à jour leur profil Facebook et à télécharger des séries télé.

De toute évidence, l'explication n'est pas économique : elle est morale et politique. La classe dirigeante a compris qu'une population heureuse, productive et jouissant de temps libre est un danger mortel. (Rappelez-vous ce qui s'est passé quand on a commencé à s'en approcher, dans les années 1960.) De plus, l'idée que le travail est une valeur morale en soi – à telle enseigne que quiconque refusant de se soumettre pendant le plus clair de son temps à une discipline de travail intense, quelle qu'elle soit, mériterait d'être privé de tout moyen d'existence – sert ses intérêts à la perfection.

Un jour, je me suis dit que la prolifération apparemment infinie des

obligations administratives dans les universités britanniques donnait un aperçu de ce que peut être l'enfer. L'enfer, c'est un groupe d'individus qui passent l'essentiel de leurs journées à accomplir des tâches qui leur répugnent et pour lesquelles ils ne sont pas spécialement doués. Mettons qu'ils aient été embauchés pour leurs talents d'ébénistes ; voilà qu'ils découvrent que leur mission consiste en réalité à faire frire du poisson. Non pas que ce soit là une tâche vraiment nécessaire non plus – mais bon, au moins, le volume de poissons à faire frire est très faible. Rapidement, en voyant que d'autres collègues ont la chance de faire de l'ébénisterie, et donc ne contribuent pas équitablement à la corvée de friture, ils deviennent tellement aigris que des piles entières de poissons mal cuits dont personne n'a besoin commencent à envahir l'atelier. Et, bientôt, cela devient l'activité principale de tout le monde.

Pour moi, c'est une description assez exacte de la dynamique morale de notre économie.

Certes, j'ai conscience que cet argument va immédiatement soulever des objections : « Qui êtes-vous pour dire quels sont les emplois réellement "nécessaires" ? D'ailleurs, qu'est-ce que ça veut dire, "nécessaire" ? Vous, vous êtes professeur d'anthropologie : qui a "besoin" de ça ? » (De fait, il est probable que ma profession soit la définition même d'une dépense sociale injustifiée aux yeux de beaucoup de lecteurs de tabloïds.) En un sens, évidemment, ce n'est pas faux, puisqu'il ne saurait y avoir de mesure objective de la valeur sociale.

Je ne me permettrais pas de contredire quelqu'un qui serait persuadé d'être essentiel à la marche du monde. Mais qu'en est-il des gens qui sont eux-mêmes convaincus que leur travail ne rime à rien ? Récemment, j'ai repris contact avec un ami d'enfance que je n'avais pas vu depuis l'âge de 15 ans. J'ai été étonné d'apprendre que, dans l'intervalle, il était devenu poète, puis leader d'un groupe de rock indépendant. J'avais entendu certains de ses morceaux à la radio sans me douter un seul instant que j'en connaissais l'interprète. Il ne faisait aucun doute qu'il était brillant, créatif, et que son travail avait illuminé et amélioré la vie de quantité de gens à travers le monde. Pourtant, il avait suffi d'un ou deux albums ratés pour qu'il perde son contrat. Criblé de dettes et avec un jeune enfant à charge, il avait fini par opter pour, selon ses termes, « la voie par défaut que choisissent tant

de désorientés : la fac de droit ». Aujourd'hui, avocat d'affaires dans un cabinet new-yorkais très en vue, il est le premier à admettre que son job n'a aucun sens, n'apporte rien au monde et, de son propre aveu, ne devrait même pas exister.

Plusieurs questions se posent déjà à ce stade, à commencer par celle-ci : qu'est-ce que cette société qui génère une demande indigente de poètes et de musiciens talentueux, mais une demande en apparence illimitée pour les spécialistes de droit des affaires ? (Réponse : puisque 1 % des habitants de la planète contrôlent une part écrasante des richesses disponibles, ce que nous appelons le « marché » ne reflète que ce qu'*ils* – et personne d'autre – jugent utile ou important.) Surtout, cette histoire nous apprend que la plupart des personnes occupant des jobs inutiles sont conscientes que c'est le cas. En fait, je crois que je n'ai jamais rencontré un seul avocat d'affaires qui ne fût pas convaincu que son job était du pipeau. Et on peut en dire autant de presque toutes les nouvelles industries évoquées plus haut. Il existe une classe entière de professionnels qui, si vous les rencontrez dans une soirée et leur racontez que vous faites un métier qu'on considère généralement comme intéressant (anthropologue, par exemple), vont d'abord chercher par tous les moyens à éviter de parler du leur. Mais attendez qu'ils aient bu quelques verres, et vous les entendrez se lamenter sur l'insondable stupidité et futilité de leur boulot.

C'est une situation d'une violence psychologique incroyable. Comment parler de dignité au travail si l'on estime en son for intérieur que son job ne devrait pas exister ? Comment s'étonner que cela engendre de la rage et de l'aigreur ? Pourtant – et cela illustre bien le génie particulier de notre société –, nos dirigeants ont réussi à faire en sorte que cette rage soit dirigée contre ceux dont l'activité a un sens authentique (comme dans l'histoire de la friture de poissons). Aujourd'hui, la règle générale semble être que plus un travail bénéficie clairement aux autres, moins il est rémunéré.

Encore une fois, il est difficile de trouver une mesure objective, mais un moyen simple de se faire une idée est de se demander : que se passerait-il si telle ou telle catégorie de travailleurs disparaissait en totalité, purement et simplement ? Quoi qu'on puisse penser des infirmières, des éboueurs ou des mécaniciens, il est évident que, s'ils devaient tous s'évanouir dans un nuage de fumée, les conséquences seraient immédiatement catastrophiques. Un

monde privé d'enseignants ou de dockers deviendrait vite difficile à vivre, et un monde sans auteurs de science-fiction ou sans chanteurs de ska perdrait beaucoup de son intérêt. En revanche, on ne voit pas très bien en quoi l'humanité pâtirait d'une évaporation soudaine de tous les PDG, lobbyistes, chercheurs en relations publiques, actuaires, télévendeurs, huissiers ou consultants juridiques[1]. (Beaucoup estiment qu'elle s'en porterait nettement mieux.) Hormis une poignée d'exceptions (qui s'en font une fierté, à l'image des médecins), la validité de cette règle est étonnamment bien établie.

De manière encore plus perverse, on dirait qu'il règne un large consensus pour juger cette situation tout à fait satisfaisante. C'est l'une des forces secrètes du populisme de droite. On le voit par exemple lorsque les tabloïds se déchaînent contre les cheminots qui paralysent le métro londonien pendant des négociations conflictuelles. Le fait que ces travailleurs puissent mettre la ville à l'arrêt montre que leur travail est indispensable, et c'est précisément ce qui semble poser un problème. Aux États-Unis, le Parti républicain a ainsi réussi à dresser la population contre les enseignants et les ouvriers de l'automobile (et non pas, soulignons-le, contre les administrateurs scolaires ou les cadres de l'industrie automobile, qui étaient pourtant à la source même des difficultés) sous prétexte qu'ils bénéficieraient de salaires et d'avantages mirobolants. C'est un peu comme si on leur disait : « Mais vous avez la chance d'enseigner aux enfants (ou de fabriquer des voitures) ! Vous avez de vrais boulots ! Vous avez le toupet de réclamer des retraites de bourgeois et la Sécu en plus de ça ? »

Si quelqu'un avait tenté d'imaginer le régime de travail le plus à même de perpétuer le pouvoir du capital financier, il aurait difficilement pu faire mieux. Les vrais travailleurs, ceux qui produisent des choses, sont constamment écrasés et exploités. Le reste de la population active se répartit en deux groupes : d'un côté, les sans-emploi, terrorisés et partout dénigrés ; de l'autre, une frange plus large de gens fondamentalement payés à ne rien faire. Leurs postes (directeurs, administrateurs, etc.) sont conçus pour qu'ils adhèrent aux vues et aux sensibilités de la classe dirigeante – en particulier dans sa composante financière –, mais aussi pour qu'ils réservent leur animosité à ceux dont le travail a une valeur sociale indéniable. Bien entendu, le système n'a jamais été consciemment construit ainsi. Il est né de près d'un siècle de tâtonnements. Mais c'est la seule explication plausible

au fait que, malgré nos capacités technologiques, nous n'en soyons pas venus à ne plus travailler que trois ou quatre heures par jour.

Je n'aurais pu rêver validation plus spectaculaire de mon hypothèse que l'accueil réservé à ce papier. « Le phénomène des jobs à la con » a fait l'effet d'une bombe. Ironie du sort, juste après sa parution, ma compagne et moi avions décidé d'aller passer deux semaines dans une cabane au fin fond de la campagne québécoise, sans autre compagnie que l'un et l'autre et un sac rempli de bouquins. Et comme nous nous étions fait un devoir de dénicher un endroit sans connection WiFi, c'est sur mon téléphone portable que j'ai dû suivre tous les développements de l'affaire – une position passablement inconfortable.

L'article a presque aussitôt fait le buzz. En l'espace de quelques semaines, il a été traduit dans près d'une quinzaine de langues – l'allemand, le norvégien, le suédois, le français, le tchèque, le roumain, le russe, le turc, le letton, le polonais, le grec, l'estonien, le catalan et le coréen. Il a également été repris dans de multiples journaux à travers le monde, de la Suisse à l'Australie. La page de *Strike !* a reçu plus de un million de clics, au point qu'elle ne cessait de planter à cause de la surcharge. Les blogs ont poussé comme des champignons, tandis que les sections de commentaires se remplissaient de confessions de travailleurs en col blanc. Les gens m'écrivaient pour me demander des conseils, ou bien pour me dire que je leur avais donné le courage de lâcher leur boulot et d'aller trouver du sens ailleurs.

Voici une réponse enthousiaste parmi les centaines que j'ai recueillies. Elle est tirée de la rubrique « Commentaires » du journal australien *Canberra Times* :

> Ma parole, vous avez tapé dans le mille ! Je suis avocat d'affaires (avocat-conseil fiscaliste, pour être précis). Je n'apporte strictement rien à ce monde et je suis complètement déprimé en permanence. Je déteste quand certains ont le culot de me dire : « Ben alors, pourquoi tu fais ça ? » Évidemment, ce n'est pas si simple. Pour l'instant, si je veux pouvoir me payer une maison à Sydney et élever mes futurs enfants, je n'ai pas trouvé d'autre moyen que d'apporter ma contribution au 1 %. […] Aujourd'hui, grâce à la technologie, on produit sans doute autant en deux jours qu'autrefois en cinq. Pourtant, à cause de l'avidité généralisée et du syndrome de la « fourmi travailleuse » obnubilée par la productivité, on nous demande encore de trimer pour accroître les profits d'autres personnes,

> au lieu de nous laisser nous consacrer à nos propres projets, pour lesquels nous ne sommes pas payés. Peu importe qu'on croie à la théorie du dessein intelligent ou à celle de l'évolution : les humains n'ont pas été créés pour travailler. Donc, tout ça, pour moi, ce n'est rien d'autre que de la boulimie pure, entretenue par la hausse délirante des prix des produits de base[2].

Une autre fois, un fan anonyme m'a écrit qu'un groupe s'était spontanément constitué pour faire circuler mon papier au sein de la communauté des services financiers. Rien que ce jour-là, affirmait-il, il avait reçu cinq mails avec l'article en pièce jointe (signe indubitable que la plupart des gens qui peuplent les services financiers n'ont pas grand-chose à faire). Bien sûr, tout cela ne nous disait pas combien de personnes pensaient *elles-mêmes* avoir un job à la con – certaines faisaient peut-être suivre le texte à des copains en guise de clin d'œil appuyé. Mais les preuves statistiques n'ont pas tardé à apparaître.

Un an et demi après la publication de l'article, le lundi 5 janvier 2015, c'est-à-dire le jour où la majorité des Londoniens reprenaient le travail après les fêtes de fin d'année, plusieurs centaines de placards publicitaires ont été démontés dans les rames du métro et remplacés par une série d'affiches reprenant des extraits de mon papier, en mode « guérilla marketing ». Les phrases choisies étaient les suivantes :

> Des populations entières passent toute leur vie professionnelle à effectuer des tâches dont elles pensent secrètement qu'elles n'ont pas vraiment lieu d'être.

> C'est comme si quelqu'un s'amusait à inventer des emplois inutiles dans le seul but de nous garder tous occupés.

> Cette situation provoque des dégâts moraux et spirituels profonds. C'est une cicatrice qui balafre notre âme collective. Et pourtant, presque personne n'en parle.

> Comment parler de dignité au travail si l'on estime en son for intérieur que son job ne devrait pas exister ?

Cette campagne d'affichage ayant ressuscité le débat dans les médias (j'ai même fait une brève apparition sur la chaîne Russia Today), l'institut de sondage YouGov a

décidé de tester mon hypothèse. L'étude menée auprès des Britanniques utilisait les termes mêmes de l'article de *Strike !*. Fait incroyable, à la question : « Votre emploi apporte-t-il quoi que ce soit d'important au monde ? », plus d'un tiers des personnes interrogées (37 %) ont dit être convaincues que ce n'était pas le cas (50 % ont répondu par l'affirmative et 13 % se sont déclarées indécises). C'était près du double de ce que j'avais anticipé – en effet, j'imaginais que la proportion de jobs à la con avoisinait les 20 %. Un peu plus tard, un autre sondage conduit aux Pays-Bas a donné des résultats presque identiques – en fait, légèrement plus élevés, puisque 40 % des travailleurs néerlandais ont déclaré que leur job n'avait aucune raison valable d'exister.

Non contente d'avoir été validée par la réaction du public, mon hypothèse l'était donc aussi par des études chiffrées, et ce de manière éclatante.

*

Nous nous trouvions manifestement en présence d'un phénomène social majeur qui n'avait presque jamais été étudié scientifiquement[3]. Pour beaucoup, le simple fait d'ouvrir la discussion sur ce sujet s'est révélé cathartique. Indiscutablement, une exploration plus poussée s'imposait.

J'entends proposer ici une approche un peu plus systématique que dans mon article de 2013. Celui-ci, destiné à un magazine qui s'intéresse aux tendances révolutionnaires, mettait l'accent sur la dimension politique du problème. En fait, il s'inscrivait dans une réflexion plus large que je menais à l'époque, soulignant que l'idéologie néolibérale qui dominait le monde depuis Thatcher et Reagan (le « libre marché ») était tout l'inverse de ce qu'elle prétendait être : sous des dehors de programme économique, elle n'était rien d'autre qu'un projet politique.

Si j'en étais arrivé à cette conclusion, c'est parce qu'elle m'était apparue comme la seule plausible pour comprendre le comportement des détenteurs du pouvoir. En effet, d'un côté la rhétorique néolibérale ne parle que de « laisser libre cours à la magie des marchés » et érige l'efficacité économique au rang de valeur suprême. Mais, de l'autre, les politiques de libéralisation se sont traduites partout par une croissance ralentie – sauf en Inde et en Chine –, un progrès scientifique et technologique en berne, et surtout, pour les jeunes générations de bien des pays riches, la perspective d'une existence moins prospère que celle de leurs parents, pour la première fois depuis des siècles. Or, confrontés à ces résultats, les partisans de l'idéologie de marché continuent de plaider pour l'administration de doses

toujours plus fortes du même remède, une prescription que le personnel politique applique à la lettre.

Cela me paraissait bizarre. Si une entreprise privée embauchait un consultant pour pondre un business plan et que ce plan eût pour conséquence une baisse brutale des profits, le consultant serait viré. À tout le moins, on lui demanderait de proposer autre chose. Avec les réformes néolibérales, cela ne semblait jamais se passer comme ça. Plus elles échouaient, plus elles étaient reconduites. Je n'y voyais qu'une seule justification logique : elles n'étaient pas dictées par des impératifs économiques.

Alors, par quoi ? Selon moi, il fallait chercher la réponse dans la mentalité de la classe dirigeante. Presque tous les décideurs avaient fréquenté les campus universitaires dans les années 1960, lorsque ces derniers se trouvaient à l'épicentre de l'agitation politique, et ils étaient fermement déterminés à empêcher qu'une telle chose se reproduise. Certes, voir chuter les indicateurs économiques les inquiétait un peu. Mais, au-delà, ils étaient surtout ravis d'assister au transfert croissant de richesse et de puissance vers les plus fortunés, ainsi qu'à la destruction quasi complète de toute base organisationnelle capable de défier leur pouvoir, sous l'effet combiné de la mondialisation, de l'assèchement des forces syndicales et de la création d'une main-d'œuvre aussi précaire que surmenée. À cela s'ajoutait un vigoureux soutien de façade aux mots d'ordre hédonistes et aux appels à la libération individuelle que l'on entendait dans les années 1960 (une attitude bientôt connue sous le nom de « libéralisme social, conservatisme fiscal »). Ce n'était sans doute pas très concluant sur le plan économique, mais sur le plan politique ils n'auraient pu rêver mieux. En tout cas, ils ne voyaient guère de raisons de changer de cap.

Dans mon article, je ne faisais donc que prolonger cette idée : si vous voyez quelqu'un qui, au nom de l'efficacité économique, agit d'une manière économiquement absurde (par exemple, en payant grassement des gens à ne rien faire), commencez par vous demander, comme on le faisait dans la Rome antique : *cui bono ?* À qui cela profite-t-il ? Et selon quel mécanisme ?

Ce n'était pas une analyse conspirationniste ; au contraire, elle était plutôt *anti*-conspirationniste. Ce que je demandais, c'était : pourquoi ne prend-on aucune mesure ? Les fluctuations économiques ont toutes sortes de causes, mais qu'elles viennent à créer des difficultés pour les riches et les puissants, et ces derniers ne tarderont pas à faire pression sur les institutions afin qu'elles interviennent et règlent le problème. C'est pour cette raison que, au lendemain de la crise financière de

2008-2009, les grandes banques d'affaires ont été renflouées, mais pas les citoyens ordinaires détenteurs d'un prêt immobilier. De la même façon, comme je vais le montrer ici, la prolifération des jobs à la con s'explique par toute une variété de facteurs, mais la question centrale de mon papier était : pourquoi ne voit-on personne intervenir (ou « conspirer », si vous préférez) pour y remédier ?

*

Dans cet ouvrage, je veux aller beaucoup plus loin.

Je suis convaincu que le phénomène des jobs à la con peut nous ouvrir les yeux sur des problèmes sociaux bien plus vastes. Nous devons nous demander comment il se fait que tant de nos travailleurs aient à suer sang et eau pour effectuer des tâches qu'eux-mêmes jugent vaines, et surtout que cet état de fait paraisse normal, inévitable, voire souhaitable, à tant de gens. Plus étrange encore : vous avez des personnes qui, dans l'absolu, estiment justifié d'accorder de plus gros salaires, et davantage d'honneurs et de reconnaissance, à ceux qui occupent des jobs oiseux qu'à ceux dont l'activité est utile. Mais pourquoi se sentiront-elles déprimées et malheureuses si elles-mêmes se retrouvent dans des postes où elles sont payées à ne rien faire – ou, du moins, rien qui leur paraisse bénéficier à autrui d'une quelconque manière ? À l'évidence, cette situation met en jeu tout un fatras d'idées et d'impulsions contradictoires, et mon premier objectif ici sera de tenter de démêler cet écheveau. Pour cela, nous nous poserons des questions très concrètes. Par exemple : comment, au juste, les jobs à la con adviennent-ils ? Mais aussi des questions d'une plus grande profondeur historique, comme : quand et comment avons-nous commencé à penser que la créativité devait nécessairement être un processus pénible ? Ou bien : comment diable cette idée qu'il est possible de vendre son temps nous est-elle venue ? Ce qui nous amènera à nous interroger plus fondamentalement sur la nature humaine.

Ce livre entend également poursuivre un but politique.

J'aimerais qu'il soit comme une flèche visant notre civilisation en plein cœur. Il y a vraiment quelque chose qui cloche dans la direction que nous avons prise. Nous sommes devenus une civilisation fondée sur le travail, mais pas le travail « productif » : le travail comme fin et sens en soi. Désormais, les hommes et les femmes qui ne travaillent pas plus dur qu'ils ne le souhaiteraient, dans un emploi qui ne leur procure pas particulièrement de plaisir, nous apparaissent comme mauvais, indignes de l'amour, des soins et du soutien de leur communauté. C'est comme si

nous avions collectivement consenti à notre propre asservissement. Et lorsque nous prenons conscience de consacrer la moitié de notre temps à des activités parfaitement inutiles, voire contre-productives, généralement accomplies sous les ordres d'une personne qui nous est antipathique, notre première réaction est de ronger notre frein en songeant à ceux qui ont la chance de ne pas être englués dans ce piège. Résultat : la haine, le ressentiment et la suspicion sont devenus le ciment de notre société. C'est une situation désastreuse, et mon vœu le plus cher est qu'elle prenne fin.

Si cet ouvrage peut y contribuer un tant soit peu, il aura valu la peine de l'écrire.

1. J'ai reçu de nombreuses critiques au sujet des actuaires. Avec le recul, je pense avoir été injuste envers eux. Une partie du travail actuariel est importante. Toutefois, je demeure convaincu que le reste pourrait disparaître sans entraîner de dommages particuliers.

2. David Graeber, « The Modern Phenomenon of Bullshit Jobs », *Canberra (Australia) Times* online, dernière modification le 3 septembre 2013, www.canberratimes.com.au/national/public-service/the-modern-phenomenon-of-bullshit-jobs-20130831-2sy3j.html.

3. À ma connaissance, un seul ouvrage, en tout et pour tout, a été publié sur le thème des jobs à la con : *Boulots de merde !*, écrit en 2015 par les journalistes parisiens Julien Brygo et Olivier Cyran – qui m'ont dit avoir été directement inspirés par mon article. C'est un bon livre, mais il traite d'un éventail de questions assez différent du mien.

CHAPITRE 1

Qu'est-ce qu'un job à la con ?

Ouvrons le bal avec ce qu'on pourrait regarder comme l'archétype du job à la con.

Kurt travaille pour un sous-traitant de l'armée allemande. Ou, plus précisément, il est employé par le sous-traitant d'un sous-traitant d'un sous-traitant de l'armée allemande. Écoutons-le décrire son boulot :

> **Kurt** : L'armée allemande a un sous-traitant chargé de son service informatique. La société d'informatique a un sous-traitant qui s'occupe de sa logistique. L'entreprise de logistique a un sous-traitant auquel elle délègue sa gestion du personnel, et moi, je bosse pour cette boîte-là.
>
> Imaginons que le soldat A ait besoin de déménager dans un bureau deux portes plus loin, au bout du couloir. Au lieu d'y aller directement avec son ordinateur sous le bras, il doit remplir un formulaire. Le sous-traitant informatique reçoit le formulaire. Il y a des gens qui le lisent et le valident, puis le font suivre à la société de logistique. Il faut que celle-ci approuve le déplacement au bout du couloir, après quoi elle nous réclame du personnel. Les gens de ma boîte qui bossent dans les bureaux font ce qu'ils ont à faire, et c'est là que j'entre en scène.
>
> Je reçois un mail qui me dit : va à la caserne B pour telle heure. En règle générale, ces casernes sont éloignées de chez moi – entre 100 et 500 kilomètres –, donc je dois louer une voiture. Je prends la voiture, je me rends à la caserne en question, j'informe le centre de régulation que je suis sur place, je remplis un formulaire, je déconnecte l'ordinateur, je l'emballe dans un carton bien fermé et je demande à un gars de la logistique de l'emporter dans le bureau d'à côté. Là, je déballe le carton, je remplis un autre formulaire, je reconnecte l'ordinateur, j'appelle la régul' pour leur dire combien de temps ça m'a pris, et je fais signer un ou deux papiers. Après quoi je reprends ma voiture de location pour rentrer, j'envoie un mail à la régul' avec tous les documents, et je reçois ma paye.
>
> Donc, plutôt que de laisser le soldat porter son ordi sur 5 mètres, deux

personnes font entre six et dix heures de route au total, remplissent une quinzaine de pages de paperasse et gaspillent au bas mot 400 euros de l'argent des contribuables[1].

On se croirait face à un exemple classique d'usine à gaz militaire, aussi ridicule que ceux dépeints par Joseph Heller en 1961 dans son célèbre roman *Catch 22*, à un détail crucial près : dans cette histoire, presque personne ne travaille réellement pour l'armée. Strictement parlant, tout le monde est employé par le secteur privé. Bien sûr, il fut un temps où chaque armée nationale avait ses propres services de communication, de logistique et de gestion du personnel, mais aujourd'hui tout cela passe par d'innombrables strates d'externalisation privée.

Si l'on devait citer une seule bonne raison de considérer le boulot de Kurt comme l'exemple suprême du job à la con, ce serait la suivante : son poste pourrait être supprimé sans que la face du monde en soit changée d'un iota. On verrait même probablement un mieux, puisqu'on peut supposer que les bases militaires allemandes seraient obligées d'imaginer des façons plus intelligentes de déplacer leur matériel. Et ce n'est pas tout : non seulement Kurt a un travail absurde, mais il en est parfaitement conscient. (Sur le blog où il a publié ce témoignage et expliqué que son job, selon lui, ne servait à rien, il a dû croiser le fer avec une armada de fervents partisans du libre marché. Ces derniers avaient instantanément surgi, comme c'est leur habitude sur les forums Internet, pour faire valoir que son poste devait nécessairement servir un but légitime, puisqu'il avait été créé par le secteur privé.)

On touche là, pour moi, au cœur de ce qui définit un job à la con : un boulot si vide de sens que même la personne qui l'exécute jour après jour ne parvient pas à trouver un seul motif valable de le faire. Elle ne l'admettra peut-être pas devant ses collègues – ce en quoi elle sera bien avisée –, mais elle n'en restera pas moins convaincue que c'est un travail complètement inutile.

Retenons donc cette première définition provisoire :

> **Définition provisoire n° 1** : Un job à la con est une forme d'emploi si totalement inutile, superflue ou néfaste que même le salarié ne parvient pas à justifier son existence.

Il y a des boulots qui ne riment tellement à rien que leur titulaire peut s'évaporer sans que personne s'en rende compte. Cela se produit généralement dans le secteur

public.

Un fonctionnaire espagnol déserte son poste pendant six ans pour étudier Spinoza

Jewish Times, 26 février 2016

> Un fonctionnaire espagnol aurait touché son salaire pendant au moins six ans sans travailler, utilisant ce temps libre pour devenir un spécialiste de l'œuvre du philosophe juif Baruch Spinoza, selon les médias espagnols.
>
> Le mois dernier, un tribunal de Cadix, dans le sud de l'Espagne, a condamné Joaquín García, 69 ans, à une amende d'environ 30 000 dollars [27 000 euros], a rapporté le site d'information euronews.com la semaine passée. Le motif : défaut de présence à son poste au sein de la compagnie des eaux de la ville (Aguas de Cádiz), où il était employé comme ingénieur depuis 1996.
>
> Son absence a été remarquée pour la première fois en 2010, le jour où il était attendu pour se voir remettre une médaille en récompense de ses années de service. Le maire adjoint, Jorge Blas Fernandez, a ouvert une enquête qui a révélé que García n'avait pas été aperçu au bureau depuis six ans.
>
> Contactées par le quotidien *El Mundo*, des sources anonymes proches de García ont affirmé que, pendant tout ce temps, il s'est consacré à l'étude des écrits de Spinoza, un Juif hérétique né à Amsterdam au XVII^e^ siècle. L'une des personnes citées a expliqué que García était devenu expert des œuvres du philosophe, mais a nié les allégations selon lesquelles il ne se présentait jamais au travail, certifiant qu'il y faisait des apparitions sporadiques[2].

Cette affaire a fait les gros titres en Espagne. À une époque où le pays était soumis à une sévère cure d'austérité et connaissait un fort taux de chômage, il paraissait scandaleux que des fonctionnaires puissent sécher le travail pendant si longtemps sans attirer l'attention de personne. Cependant, la défense de García ne manquait pas d'intérêt. Il a expliqué avoir assuré consciencieusement, des années durant, la surveillance de l'usine de traitement des eaux usées de la ville, jusqu'à ce que le contrôle de la compagnie des eaux change de main. Les nouveaux dirigeants, qui l'avaient en horreur à cause de ses sympathies socialistes, lui avaient alors retiré toute responsabilité. La situation l'avait si profondément affecté qu'il avait dû suivre

un traitement médical pour dépression. Finalement, avec l'accord de son thérapeute, il avait décidé de déployer une autre stratégie : au lieu de rester assis toute la journée à faire semblant d'être occupé, il allait expliquer à la compagnie des eaux qu'il était sous l'autorité de la municipalité, et à la municipalité qu'il était sous l'autorité de la compagnie des eaux. Il se présenterait quand il y aurait un problème, mais sinon il resterait chez lui et s'emploierait à faire quelque chose d'utile de sa vie[3].

À intervalles réguliers, on entend des histoires de ce genre au sein de divers services publics. L'une des plus populaires est celle de ces facteurs qui, au lieu de distribuer le courrier, avaient décidé de le balancer dans des placards, des cabanons ou des bennes à ordures. Résultat : des tonnes de lettres et de paquets se sont entassés pendant des années sans que personne comprenne où ils pouvaient bien disparaître[4]. Dans l'une de ses scènes finales, le roman de David Foster Wallace *Le Roi pâle*, dont l'action se déroule en partie dans un bureau de l'Internal Revenue Service[5] à Peoria, dans l'Illinois, va encore plus loin : un contrôleur de gestion décède à son bureau et demeure ainsi pendant plusieurs jours, calé contre le dossier de sa chaise, avant qu'on ne s'en alarme. Cela ressemble à une pure caricature absurde, et pourtant c'est presque exactement ce qui s'est produit en 2002 à Helsinki. Un contrôleur fiscal finlandais qui travaillait dans une pièce fermée est resté assis à son bureau, mort, pendant plus de quarante-huit heures, tandis qu'une trentaine de collègues continuaient de s'agiter autour de lui. « Les gens croyaient qu'il voulait travailler en paix, du coup personne n'est allé le déranger », a expliqué son supérieur – ce qui, quand on y réfléchit, est plutôt délicat de leur part[6].

Naturellement, c'est en se fondant sur des anecdotes comme celles-ci que les hommes politiques, à travers le monde, réclament un plus grand rôle pour le secteur privé – dans lequel, répète-t-on, de tels abus ne pourraient avoir lieu. En réalité, bien que l'on n'ait encore jamais entendu parler de salariés de FedEx ou d'UPS cachant leurs paquets dans des abris de jardin, la privatisation génère son propre lot de folie, et elle se manifeste souvent de manière beaucoup moins distinguée, comme l'a montré le récit de Kurt. Est-il besoin de rappeler l'irrésistible ironie de sa situation – le fait que, au bout du compte, il travaillait pour l'armée allemande ? Si celle-ci a été accusée de bien des maux au fil du temps, l'inefficacité en a rarement fait partie. Mais la marée montante de la « bullshitisation » soulève tous les bateaux. Au XXIe siècle, même les divisions blindées finissent par disparaître sous des nuées de sous-sous-sous-sous-traitants ; des commandants de tank sont contraints de se plier à

des rituels bureaucratiques complexes et alambiqués pour pouvoir déplacer du matériel d'une pièce à une autre ; et, pendant ce temps, en cachette, les personnes qui assurent la bonne marche administrative de ces opérations se répandent en lamentations sur des blogs, décrivant par le menu toute la stupidité du processus.

Pour autant qu'on puisse en juger d'après ces cas, la principale différence entre le public et le privé ne tient pas au fait que l'un des deux serait plus susceptible que l'autre de générer des tâches absurdes, ni même au contenu des tâches en question. La principale différence, c'est que, dans le privé, ces tâches ont toutes les chances d'être beaucoup plus étroitement surveillées. Certes, les situations sont contrastées. Comme nous le verrons, on trouve dans les banques, les laboratoires pharmaceutiques ou encore les boîtes d'ingénieurs un nombre étonnamment élevé de salariés qui ont tout loisir de passer leurs journées à actualiser leur page Facebook. Néanmoins, dans le privé, il y a toujours une limite. Si Kurt décidait de ne pas se pointer au boulot et, à la place, d'étudier à fond les œuvres de son philosophe favori, il serait tout simplement démis de son poste. Si la compagnie des eaux de Cadix avait été privatisée, Joaquín García ne se serait probablement pas vu attribuer davantage de responsabilités, puisque ses supérieurs l'avaient dans le nez, mais il aurait été sommé de rester assis à son bureau et de faire semblant de bosser, quoi qu'il arrive – ou bien de se trouver un autre job.

Faut-il considérer que c'est un mieux ? Je laisse le lecteur en décider.

En quoi tueur pour la Mafia n'est pas un bon exemple de job à la con

Récapitulons : dans mon acception, les « jobs à la con » consistent majoritairement ou intégralement dans des tâches que leur titulaire juge inutiles, superflues, voire néfastes. Ils se caractérisent aussi par le fait que leur disparition ne ferait absolument aucune différence. Et, surtout, ceux qui les occupent eux-mêmes pensent qu'ils ne méritent pas d'exister.

Le système capitaliste contemporain semble regorger de tels emplois. Le sondage de YouGov évoqué dans la préface a montré que seules 50 % des personnes interrogées titulaires d'un job à plein temps soutenaient que celui-ci « apportait quelque chose d'important au monde », quoi que ce fût, tandis que 37 % étaient convaincues du contraire. Dans l'étude réalisée aux Pays-Bas par l'institut Schouten & Nelissen, cette seconde catégorie atteignait 40 %[7].

Quand on y pense, ces chiffres sont proprement ahurissants. En effet, une part considérable des emplois existants consistent dans des tâches dont personne ne peut dire qu'elles sont vaines. Ainsi, parmi les infirmières, conducteurs de bus, dentistes, balayeurs, agriculteurs, professeurs de musique, dépanneurs, jardiniers, pompiers, décorateurs, plombiers, journalistes, inspecteurs des normes de sécurité, musiciens, tailleurs ou surveillants de passages piétons ayant répondu à la question : « Votre emploi a-t-il le moindre impact significatif sur le monde ? », on a toutes les raisons de penser que le pourcentage de « non » avoisine zéro. De même, mes propres travaux indiquent que rares sont les vendeurs, salariés de la restauration et autres petits employés du secteur des services à estimer qu'ils ont un job à la con. Beaucoup détestent leur boulot, c'est un fait ; mais même eux sont conscients que leur activité a un impact déterminant sur les autres[8].

Donc, si 37 % à 40 % des travailleurs d'un pays affirment sans sourciller que leur boulot ne change rien à la marche du monde, tandis qu'une autre fraction substantielle n'est pas loin d'aboutir à la même conclusion, on peut en déduire une chose : tous ces employés de bureau que vous rencontrez au quotidien et dont vous vous dites : « Lui, je suis sûr qu'il est persuadé d'avoir un job à la con », pensent en effet exactement cela !

*

Mon objectif dans ce chapitre est de tenter de définir ce que j'entends par « jobs

à la con », avant de développer au chapitre suivant la typologie en cinq volets que je propose. Nous aborderons ensuite la façon dont ces emplois voient le jour et les raisons pour lesquelles ils sont devenus si courants, puis nous nous intéresserons à leurs effets psychologiques, sociaux et politiques. Ma conviction est que ces effets sont largement insidieux. Nous avons créé des sociétés où la majeure partie de la population, prisonnière de boulots qui ne sont qu'une mascarade, voue une même animosité et un même mépris aux personnes qui exécutent les tâches socialement les plus utiles et à celles qui n'occupent aucun emploi rémunéré.

Avant d'analyser cette situation, il nous faut envisager quelques-unes des objections qui pourraient nous être opposées.

Le lecteur a peut-être noté que ma définition initiale laissait planer une certaine ambiguïté. J'ai parlé de tâches « inutiles, superflues ou néfastes ». Or il va de soi qu'un emploi n'ayant aucun impact notable sur le monde et un emploi ayant des effets nuisibles sont deux choses bien différentes. Presque personne ne contestera que, dans l'ensemble, un tueur aux ordres de la Mafia fait plus de mal que de bien. Pour autant, soutiendriez-vous que c'est un job à la con ? Sans qu'on sache vraiment pourquoi, ça sonne bizarre.

Socrate nous enseigne que, quand nos propres définitions génèrent des résultats qui nous semblent intuitivement erronés, c'est que nous ne sommes pas conscients de ce que nous pensons réellement. (C'est pourquoi il estime que le vrai rôle des philosophes consiste à dire aux gens ce qu'ils savent déjà sans se rendre compte qu'ils le savent. En un sens, les anthropologues, dont je suis, ont une fonction similaire.) De toute évidence, l'expression « jobs à la con » touche une corde sensible chez beaucoup de gens. Elle « leur parle ». Cela signifie qu'ils ont à l'esprit, ne serait-ce qu'à un niveau implicite et intuitif, un ensemble de critères qui leur permet d'affirmer : « Ça, c'est un pur boulot à la con », ou bien : « Celui-ci, il est pourri, mais je ne dirais pas tout à fait que c'est un job à la con. » Parmi les personnes qui ont un emploi véritablement nuisible, un grand nombre penseront que l'expression « job à la con » s'applique à leur cas, mais d'autres ne seront pas de cet avis. La meilleure manière de s'y retrouver dans ces critères est d'examiner des cas limites.

Pourquoi cela sonne-t-il tellement faux de dire qu'un tueur à gages a un job à la con[9] ? Les raisons sont sans doute multiples, mais l'une d'elles est que, contrairement à un spéculateur sur devises ou à un spécialiste du marketing des marques, par exemple, il sera peu enclin à se prétendre autre chose que ce qu'il est.

Certes, un mafioso fera probablement valoir qu'il n'est qu'un « homme d'affaires ». Mais s'il est disposé à reconnaître la véritable nature de son boulot, il aura tendance à être plutôt franc sur ses activités. Il y a peu de chances de l'entendre clamer qu'il est bénéfique à la société, ni même qu'il contribue à la réussite de groupes qui fournissent certains produits ou services utiles (drogue, prostitution, etc.). Ou, en tout cas, s'il fait de telles allégations, le mensonge risque de se voir comme le nez au milieu de la figure.

Voilà qui nous permet d'affiner notre définition. Les jobs à la con ne sont pas seulement des boulots inutiles ou néfastes ; généralement, ils supposent en outre un minimum de feinte et de tromperie. Leur titulaire se sentira obligé de faire semblant de croire que son job a de bonnes raisons d'exister, même si, intérieurement, il juge cette idée ridicule. Il doit également y avoir un certain écart entre la feinte et la réalité. (C'est logique quand on pense à l'étymologie du mot[10] : au fond, « raconter des conneries » [*bullshitting*], c'est une forme de malhonnêteté[11].)

Nous pouvons donc proposer une version révisée de notre définition :

> **Définition provisoire n° 2** : Un job à la con est une forme d'emploi 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 qu'il n'en est rien.

Évidemment, il y a une autre raison pour laquelle « tueur à gages » ne saurait être considéré comme un job à la con : le gars lui-même est convaincu que son boulot mérite d'exister. La plupart des mafiosi estiment qu'ils s'inscrivent dans une tradition ancienne reposant sur un code d'honneur qui constitue une valeur en soi – peu importe qu'il contribue ou non au bien social plus largement. Par parenthèse, c'est pour le même motif que « seigneur féodal » n'est pas non plus un job à la con. On peut bien penser que les rois, comtes, empereurs, pachas, émirs, châtelains, zamindars, propriétaires terriens et tutti quanti sont des gens inutiles ; beaucoup diraient même (et j'ai tendance à abonder dans leur sens) qu'ils jouent un rôle néfaste dans les relations humaines. Cependant, *eux* ne sont pas de cet avis. Aussi, sauf peut-être pour les rois qui nourrissent en secret des sympathies marxistes ou républicaines, on peut affirmer sans crainte de se tromper que « roi » n'est pas un job à la con.

C'est là un point qu'il faut garder bien présent à l'esprit. En effet, la majorité des

individus les plus nuisibles de la planète n'ont pas conscience de l'être. Ou alors, ils se laissent bercer par les fables que leur inventent l'essaim de laquais et de béni-oui-oui qui s'agglutinent immanquablement autour d'eux (aujourd'hui, on les appelle parfois *think tanks*) pour leur faire croire qu'ils font le bien. Cela vaut autant pour les dirigeants des banques d'affaires qui prospèrent grâce à la spéculation financière que pour les généraux de l'armée nord-coréenne ou azerbaïdjanaise. Les familles mafieuses ont la particularité de rarement se cacher derrière de tels faux-semblants, mais, à part ça, on peut les voir comme une déclinaison miniature et illicite de cette même tradition féodale. Après tout, elles ont été le bras armé de propriétaires terriens siciliens avant de commencer, progressivement, à mener leurs propres opérations[12].

La dernière raison pour laquelle « tueur à gages » ne saurait être considéré comme un job à la con, c'est qu'il n'est même pas évident que ce soit un métier tout court. Certes, le tueur peut être employé par le patron de la pègre locale à un titre ou un autre. Par exemple, ce dernier peut lui inventer un poste bidon d'agent de sécurité dans son casino, et alors ce boulot-là sera indiscutablement un job à la con. Mais, dans ce cas, le gars ne touche pas son chèque en tant que tueur à gages.

*

Nous pouvons maintenant préciser encore davantage notre définition. Quand on parle de jobs à la con, on se réfère généralement à des emplois dont le titulaire est payé à travailler pour quelqu'un d'autre, qu'il reçoive une rémunération à l'heure ou un salaire (la plupart des gens incluent également dans cette catégorie les prestations de conseil payantes). Bien entendu, on trouve une foule de travailleurs indépendants qui parviennent à se faire payer par d'autres personnes en prétendant leur fournir des avantages ou des services (classiquement, on les appelle escrocs, arnaqueurs, charlatans ou imposteurs), de même qu'il en existe qui vous soutireront de l'argent en vous faisant ou en menaçant de vous faire du tort (on nomme ceux-là agresseurs, cambrioleurs, extorqueurs ou voleurs). Le premier cas au moins recouvre incontestablement des activités à la con, mais il n'est pas certain pour autant qu'il s'agisse de *jobs* à la con, car ce ne sont pas des jobs au sens strict. Une arnaque est un acte, pas un métier[13], pas plus que ce qu'on en est venu à appeler un « Brink's job[14] ». On entend parfois parler de « cambrioleurs professionnels », mais c'est juste une manière de dire que le vol constitue leur principale source de revenus[15]. Personne ne paie un cambrioleur à l'heure ou au mois pour pénétrer chez les gens par

effraction. Donc, on ne peut pas dire non plus que « cambrioleur » soit tout à fait un métier[16].

Ces précisions nous autorisent à énoncer ce que je considère comme une définition finale et opérationnelle :

> **Définition finale et opérationnelle** : Un job à la con est une forme d'emploi rémunéré qui est si totalement inutile, superflue ou néfaste que même le salarié ne parvient pas à justifier son existence, bien qu'il se sente obligé, pour honorer les termes de son contrat, de faire croire qu'il n'en est rien.

SUR L'IMPORTANCE DE LA DIMENSION SUBJECTIVE : POURQUOI ON PEUT SUPPOSER QUE CEUX QUI PENSENT AVOIR UN JOB À LA CON ONT GÉNÉRALEMENT RAISON

Nous voilà donc en possession d'une définition qui me paraît valide – en tout cas, pour les besoins de cet ouvrage.

Cependant, et cela n'aura pas échappé au lecteur attentif, il subsiste un flou. Cette définition est essentiellement subjective : je définis le job à la con comme un emploi que son titulaire juge inutile, superflu, voire néfaste, mais je sous-entends aussi qu'il a raison de le voir ainsi[17]. Je fais l'hypothèse que cela correspond à une certaine réalité sous-jacente. Après tout, c'est ce qu'on est obligé de supposer, sinon il faudrait accepter qu'un même boulot puisse être considéré comme un job à la con un jour, et pas le lendemain, suivant les humeurs d'un salarié un peu trop versatile. Voici où je veux en venir : puisqu'il existe bien une valeur sociale distincte de la pure valeur de marché, mais qu'on n'a pas encore trouvé de moyen satisfaisant de la mesurer, la perspective du travailleur reste ce qui se rapproche le plus d'une évaluation correcte de la situation[18].

Dans la plupart des cas, cela paraît assez évident. Si un(e) employé(e) de bureau passe 80 % de son temps à poster des mèmes de chats sur Internet, peu importe que ses voisins d'open space s'en rendent compte ou non : lui (ou elle) ne se fait aucune illusion sur la nature de ses activités. Même lorsqu'il peut y avoir débat sur la contribution exacte d'un travailleur à l'entreprise, il est raisonnable de penser que celui-ci est le mieux placé pour la connaître. J'ai conscience qu'un tel point de vue est loin de faire l'unanimité. Les cadres et autres gros bonnets ont tendance à expliquer que, si la majorité des employés de grandes entreprises ne saisissent pas bien quel est leur rôle, c'est parce qu'il n'y a que d'en haut qu'on jouit d'une vue d'ensemble. Ce n'est pas totalement faux : il arrive souvent que certains éléments du contexte général soient invisibles aux travailleurs d'en bas ou leur soient cachés, *a fortiori* quand l'entreprise est impliquée dans des activités illégales[19]. Néanmoins – et mon expérience me l'a prouvé –, n'importe quel subalterne qui reste dans la même équipe de travail pendant un minimum de temps, disons un an ou deux, finira immanquablement par être mis au parfum des petits secrets de la boîte par ses collègues.

Il va de soi que l'on rencontre des exceptions. Parfois, les responsables décomposent les tâches à dessein, pour empêcher les travailleurs de comprendre

comment leurs propres efforts s'inscrivent dans un tout. C'est fréquent dans les banques. J'ai même entendu parler d'usines aux États-Unis où bien des ouvriers qui trimaient sur les chaînes d'assemblage ignoraient ce qu'ils fabriquaient au juste (il est vrai que, la plupart du temps, c'était parce que la direction avait intentionnellement embauché des gens qui ne parlaient pas anglais). Ils n'en étaient pas moins convaincus que leur boulot était utile ; simplement, ils ne savaient pas en quoi.

D'une manière générale, on peut supposer que les employés sont au courant de ce qui se passe au bureau ou dans l'atelier, et qu'ils comprennent dans quelle mesure leur travail contribue, ou non, à l'entreprise – en tout cas, mieux que quiconque[20]. Aux échelons supérieurs, c'est loin d'être aussi évident. D'ailleurs, j'ai constaté au cours de mes recherches que beaucoup de subordonnés se demandent : « Est-ce que mon boss *sait* que je passe 80 % de mon temps à poster des mèmes de chats ? Est-ce qu'il fait juste semblant de ne pas voir, ou est-ce qu'il n'en a vraiment aucune idée ? » Et cela ne fait que s'aggraver à mesure que l'on monte dans la hiérarchie, puisque plus vous êtes haut placé dans la chaîne de commandement, plus les gens ont de raisons de vous cacher des choses.

Là où cela devient vraiment compliqué, c'est quand il s'agit de déterminer si certains *types* de boulot (par exemple, le télémarketing, les études de marché ou le conseil) sont des jobs à la con, c'est-à-dire s'ils produisent ou non une quelconque forme de valeur sociale positive. Pour moi, il convient de s'en remettre au jugement de ceux qui les occupent. Après tout, la valeur sociale étant essentiellement définie par ce que les gens y mettent, qui est mieux placé pour avoir une opinion sur la question ? En l'occurrence, j'estime que si, dans une profession donnée, une majorité de personnes pensent en leur for intérieur que leur boulot n'a aucune valeur sociale, on doit faire l'hypothèse qu'elles ont raison[21].

Une fois de plus, les tatillons vont sans doute protester : comment déterminer cette proportion de manière un tant soit peu fiable ? De fait, c'est impossible. Même en admettant que l'on puisse sonder, par exemple, les lobbyistes ou les consultants financiers, on n'aura aucun moyen de savoir combien d'entre eux ont répondu avec honnêteté. Quand j'évoquais les industries inutiles dans mon article de 2013, c'était en présumant que les lobbyistes et les consultants financiers eux-mêmes étaient parfaitement lucides – que beaucoup d'entre eux, voire la plupart, étaient hantés par la conviction que le monde ne perdrait rien d'estimable si leur job disparaissait purement et simplement.

Il est possible que je me trompe. Peut-être qu'ils adhèrent tous sincèrement à une théorie de la valeur sociale selon laquelle leur travail constitue un élément essentiel à la santé et à la prospérité de la nation. Peut-être qu'ils s'endorment chaque soir avec la réconfortante certitude que leur job est une bénédiction pour ceux qui les entourent. Je n'en sais rien. Mais je parie que cela se vérifie encore plus lorsqu'on remonte la chaîne alimentaire. Comme on l'a vu, plus les puissants nuisent au monde, plus ils sont susceptibles d'être flanqués de béni-oui-oui et de propagandistes qui leur inventent des raisons de penser qu'au contraire ils lui sont bénéfiques, et plus une fraction d'entre eux au moins a de chances de se laisser convaincre[22]. Assurément, les lobbyistes d'entreprise et les consultants financiers sont responsables d'une part disproportionnée des nuisances infligées au monde (en tout cas, celles liées à l'exercice d'une activité professionnelle). Peut-être qu'ils doivent vraiment se forcer pour croire à ce qu'ils font.

Si c'est le cas, alors les jobs de la finance et du lobbying ne sont pas du tout des jobs à la con ; ils seraient plutôt à ranger dans la catégorie des tueurs à gages. Dans l'article de *Strike !*, je notais que je n'avais jamais rencontré un seul avocat d'affaires qui n'estime pas avoir un job à la con. Évidemment, cela en dit surtout long sur le genre d'avocat d'affaires qu'une personne comme moi est amenée à connaître : le genre qui a d'abord eu une carrière de poète et de musicien. Et, plus important : le genre pas particulièrement haut placé. J'ai le sentiment que les avocats d'affaires vraiment puissants pensent jouer un rôle parfaitement légitime. Ou peut-être est-ce tout simplement qu'ils se soucient comme d'une guigne de savoir s'ils font du bien ou du mal.

C'est ce qu'on observe tout en haut de la chaîne alimentaire. En avril 2013, une étrange coïncidence a voulu que j'assiste à une conférence intitulée « Corriger le système bancaire pour de bon » dans les locaux de la Réserve fédérale de Philadelphie. Ce jour-là, Jeffrey Sachs, l'économiste de l'université Columbia bien connu pour avoir conçu la « thérapie de choc » appliquée à l'ex-URSS, s'exprimait en live vidéo. Et il a surpris tout le monde en livrant sur les responsables des institutions financières américaines un jugement « d'une franchise exceptionnelle », comme pourrait dire un journaliste prudent. Son témoignage est infiniment précieux, dans la mesure où – il n'a cessé de le rappeler – ces personnes s'étaient confiées à lui en toute candeur, persuadées qu'il était dans leur camp (non sans raison) :

> Écoutez, la plupart de ces gens, je les croise tous les jours dans les

couloirs de Wall Street. Je les connais bien. Je déjeune avec eux. Et je vais dire les choses carrément : pour moi, on est face à un environnement moral pathologique. [Ces gens] ne se croient pas tenus de payer des impôts ; ils ne se sentent aucune responsabilité envers leurs clients ni envers leurs homologues dans une transaction. Ils sont durs, cupides, agressifs. Ils ne s'estiment contraints par aucune loi, au sens littéral du terme, et ils ont massivement truqué le système en dictant les règles du jeu. Ils pensent sincèrement être investis du droit divin de prendre autant d'argent que possible, de quelque manière que ce soit, légale ou non.

Si vous jetez un coup d'œil aux contributions de campagne – il se trouve que c'est ce que j'ai fait hier, pour d'autres raisons –, vous verrez que les marchés financiers sont aujourd'hui les premiers donateurs des deux grands partis américains. Notre système politique est corrompu jusqu'à la moelle […] et les deux partis trempent là-dedans jusqu'au cou.

Le résultat, c'est ce sentiment d'impunité stupéfiant qu'on retrouve désormais au niveau individuel. C'est extrêmement malsain. Ça fait quatre ans… non, cinq ans maintenant, que j'attends de voir quelqu'un à Wall Street se mettre à parler de morale. Je n'en ai pas encore trouvé un seul[23].

On ne saurait être plus clair. Si Sachs a raison – et, entre nous, qui connaît mieux cette réalité que lui ? –, alors le problème n'est pas que les postes de commande du système financier soient des jobs à la con. Ce n'est pas non plus que ces gens aient fini par croire les balivernes de leurs propres propagandistes. Non, c'est juste qu'on est en présence d'une bande d'escrocs.

*

Il nous faut maintenant aborder une autre distinction fondamentale : celle entre les boulots qui n'ont pas de sens et ceux qui sont tout simplement de sales boulots. J'appellerai les seconds « jobs de merde », comme on le fait couramment.

Je n'évoque cette question que parce qu'il est très fréquent qu'on les confonde – et c'est étrange, car ils ne se ressemblent nullement. On pourrait même dire qu'ils sont diamétralement opposés. Les jobs à la con sont souvent très bien payés et offrent d'excellentes conditions de travail, mais ils ne servent à rien. Les jobs de merde, pour la plupart, consistent dans des tâches nécessaires et indiscutablement bénéfiques à la société ; seulement, ceux qui en sont chargés sont mal payés et mal

traités.

Évidemment, il existe des emplois qui, bien que désagréables en soi, apportent d'autres types de satisfactions. (Vous connaissez cette blague sur le type qui travaille dans un cirque ? Son boulot, c'est de nettoyer les crottes des éléphants après le spectacle. Quoi qu'il fasse, il ne parvient pas à se débarrasser de l'odeur ; elle lui colle à la peau. Il a beau se changer intégralement, se laver la tête plusieurs fois, se récurer sans fin, il continue d'empester et fait fuir les femmes. Un ami finit par lui dire : « Mais pourquoi tu t'infliges ça ? Il y a plein d'autres boulots que tu pourrais faire ! » L'autre lui répond : « Quoi ? Et tu voudrais que je quitte le show-business ? ») Pour ceux-là, on ne saurait parler ni de jobs de merde, ni de jobs à la con, quel que soit leur contenu.

D'autres métiers, comme les emplois de nettoyage classiques, ne sont en rien dégradants par nature, mais peuvent aisément être rendus tels. Par exemple, là où j'enseigne actuellement, les personnels d'entretien sont très mal traités. À l'instar de ce qu'on observe désormais dans presque toutes les universités, leur travail a été externalisé. Ils ne sont pas employés directement par l'école, mais par une agence dont ils arborent le nom sur leurs uniformes violets. Payés des salaires de misère, ils doivent manipuler des produits chimiques dangereux qui leur abîment les mains et les contraignent parfois à prendre des congés – non rémunérés – pour se rétablir. Globalement, ils sont en butte à l'arbitraire et au manque de respect. Aucune raison particulière ne justifie un traitement aussi insultant. Mais au moins peuvent-ils ressentir une certaine fierté – et je suis témoin que c'était le cas de la plupart d'entre eux – à savoir que, sans eux, les activités de l'université ne pourraient se poursuivre, puisqu'il faut bien que les bâtiments soient nettoyés[24].

En règle générale, les jobs de merde sont des boulots de col bleu payés à l'heure, tandis que les jobs à la con sont des boulots de col blanc salariés. Les gens qui ont des jobs de merde sont souvent traités de façon indigne ; non contents de se tuer à la tâche, ils sont, par-dessus le marché, tenus en piètre estime pour cette raison même. Mais ils savent qu'ils font quelque chose d'utile. Les gens qui ont des jobs à la con, eux, sont auréolés d'honneur et de prestige ; ils sont respectés en tant que professionnels, bien payés, admirés, passent pour des personnes qui ont réussi et qui peuvent en être fières. Pourtant, au fond d'eux-mêmes, ils sentent qu'ils sont loin d'avoir réussi quoi que ce soit ; ils n'ont rien fait pour mériter les joujoux avec lesquels ils remplissent leur vie de consommateurs gâtés ; ils soupçonnent que tout cela ne repose que sur un énorme mensonge – et, de fait, c'est le cas.

Ce sont là deux formes très différentes d'oppression, et je n'ai aucunement l'intention de les mettre sur le même pied. Je connais peu de gens qui seraient prêts à échanger un poste oiseux de cadre moyen contre un boulot de terrassier, même s'ils savent que le terrassement est une tâche indispensable. Je veux simplement souligner ici que chacune de ces formes est violente à sa manière[25].

Par ailleurs, il est possible d'avoir un boulot qui soit *à la fois* un job de merde et un job à la con – sans doute la plus terrible des combinaisons qu'on puisse imaginer. Pendant qu'il purgeait sa peine dans un bagne de Sibérie, Dostoïevski a développé une théorie : la pire torture concevable, c'est de forcer quelqu'un à exécuter sans fin une tâche qui ne rime manifestement à rien. Les prisonniers envoyés en Sibérie, notait-il, avaient été condamnés aux « travaux forcés », mais en réalité ces travaux n'étaient pas si durs. La plupart des paysans devaient accomplir des tâches bien plus pénibles. Cependant, les paysans, eux, travaillaient au moins en partie pour leur propre compte. La vraie difficulté du travail pour le prisonnier, c'était qu'il n'en retirait strictement rien :

> Il m'est venu un jour à l'idée que si l'on voulait réduire un homme à néant, le punir atrocement, l'écraser tellement que le meurtrier le plus endurci tremblerait lui-même devant ce châtiment et s'effrayerait d'avance, il suffirait de donner à son travail un caractère de complète inutilité, voire même d'absurdité. Les travaux forcés tels qu'ils existent actuellement ne présentent aucun intérêt pour les condamnés, mais ils ont au moins leur raison d'être : le forçat fait des briques, creuse la terre, crépit, construit ; toutes ces occupations ont un sens et un but. Quelquefois même le détenu s'intéresse à ce qu'il fait. Il veut alors travailler plus adroitement, plus avantageusement ; mais qu'on le contraigne, par exemple, à transvaser de l'eau d'une tine dans une autre, et *vice versa*, à concasser du sable ou à transporter un tas de terre d'un endroit à un autre pour lui ordonner ensuite la réciproque, je suis persuadé qu'au bout de quelques jours le détenu s'étranglera ou commettra mille crimes comportant la peine de mort plutôt que de vivre dans un tel abaissement et de tels tourments[26].

DE L'ERREUR COURANTE QUI VOUDRAIT QUE LES JOBS À LA CON SOIENT MAJORITAIREMENT CANTONNÉS AU SECTEUR PUBLIC

Dans les pages qui précèdent, nous avons défini trois grandes catégories d'emplois : les jobs utiles (qu'il s'agisse ou non de jobs de merde), les jobs à la con, et une frange peu reluisante, bien que réduite, comprenant des métiers tels que gangster, marchand de sommeil, avocat d'affaires de haut vol ou encore directeur de fonds spéculatif, c'est-à-dire composée de gens qui ne sont rien d'autre que des salauds égoïstes et qui ne cherchent pas vraiment à le cacher[27]. Il me paraît juste de postuler que ceux qui occupent ces emplois sont les mieux placés pour savoir à laquelle des trois catégories ils appartiennent.

Avant de passer à l'exposé de ma typologie des jobs à la con, je voudrais faire un point sur quelques idées fausses largement répandues. Si vous balancez l'expression « job à la con » à quelqu'un qui ne l'a jamais entendue auparavant, il croira d'abord que vous voulez parler des jobs de merde. Et, une fois que vous aurez clarifié le concept, il risquera fort de penser que vous évoquez l'un de ces deux stéréotypes courants : les bureaucrates de gouvernement, ou bien, s'il est fan de la saga de Douglas Adams *Le Guide du voyageur galactique*, les coiffeurs.

Commençons par les bureaucrates : des deux stéréotypes, c'est le plus facile à démonter. Peu de gens contesteront que le monde soit rempli de bureaucrates qui ne servent à rien. Mais le plus important, c'est qu'ils semblent désormais pulluler tout autant dans le privé que dans le public. Cet insupportable petit bonhomme en costume qui vous récite une litanie de normes et de règlements incompréhensibles, vous avez autant de chances de le rencontrer à la banque ou dans une boutique de téléphonie qu'au bureau de délivrance des passeports ou au service de l'aménagement du territoire. Pire, les bureaucraties publique et privée sont tellement entremêlées qu'on ne parvient plus à les distinguer. Voilà pourquoi j'ai choisi de commencer ce chapitre avec Kurt, dans son entreprise privée sous-traitante de l'armée allemande. Son récit, outre qu'il prouvait combien il est faux de penser que les jobs à la con sont l'apanage des bureaucraties d'État, montrait aussi que les « réformes de marché » ont presque toujours pour effet de créer plus de paperasse qu'elles n'en suppriment (c'est ce que j'ai souligné dans un précédent livre[28]). Plaignez-vous auprès d'un haut responsable de votre banque qu'on vous inflige un vrai parcours du combattant bureaucratique, et il vous dira à coup sûr que c'est la

faute des réglementations gouvernementales. Pourtant, il ne vous faudra pas chercher longtemps pour découvrir que ces règles émanent en majorité de la banque elle-même.

Il n'empêche : l'idée que toute administration est nécessairement hypertrophiée, affligée d'emplois surnuméraires et de niveaux hiérarchiques superflus, tandis que le secteur privé serait ultra-léger et efficace, est si bien ancrée dans les esprits qu'elle ne semble plus pouvoir en être délogée, quelles que soient les preuves contraires apportées par la réalité.

Il ne fait aucun doute que ce lieu commun doive une partie de sa longévité aux souvenirs qu'a laissés l'expérience soviétique. L'URSS, adepte de la politique de plein emploi, se retrouvait à devoir créer des jobs pour tout le monde, qu'ils répondent ou non à un quelconque besoin. C'est ainsi qu'on a fini par voir des magasins où les clients passaient entre les mains de trois vendeurs différents pour acheter une miche de pain, ou bien des équipes de cantonniers dans lesquelles vous étiez sûr de surprendre au moins deux tiers des ouvriers à boire, jouer aux cartes ou somnoler dans un coin. Ce genre de tableau est toujours évoqué comme l'exemple même de ce qui ne pourrait jamais se produire dans un système capitaliste. La dernière chose qu'on attende d'une boîte privée mise en concurrence avec d'autres boîtes privées, c'est bien qu'elle embauche des gens dont elle n'a pas réellement besoin. La récrimination classique à l'égard du capitalisme serait plutôt qu'il soit *trop* efficace, les employeurs s'acharnant sans relâche sur leurs salariés à coups d'accélérations de cadence, de quotas et de systèmes de surveillance.

De fait, ce dernier point se vérifie très souvent, et ce n'est pas moi qui vais le nier. La pression exercée sur les entreprises pour qu'elles dégraissent et améliorent leur rentabilité a redoublé depuis la frénésie de fusions et acquisitions des années 1980. Cependant, elle a frappé presque exclusivement les travailleurs situés à la base de la pyramide, ceux qui fabriquent, entretiennent, réparent ou transportent des choses. En somme, toute personne contrainte de porter un uniforme dans l'exercice quotidien de ses fonctions a des chances de la subir[29].

Prenez les livreurs de FedEx et d'UPS, par exemple. Ils ont des emplois du temps éreintants, conçus en vertu d'une recherche de la rentabilité toute « scientifique ». Mais aux échelons supérieurs de ces mêmes compagnies, il en va tout autrement. Pour expliquer ce contraste, on peut, si on le souhaite, remonter à l'aube du culte managérial de la rentabilité et rappeler quel a été son talon d'Achille. Curieusement, quand les dirigeants d'entreprise ont commencé à étudier

scientifiquement les modes d'utilisation des ressources humaines les plus efficaces en termes de temps et d'énergie, ils ont négligé de s'appliquer ces techniques à eux-mêmes – ou alors, s'ils l'ont fait, cela semble avoir produit l'effet inverse de celui escompté. Par conséquent, dans presque toutes les grandes firmes, la période qui a vu s'abattre sur les cols bleus les accélérations de cadences et les réductions d'effectifs les plus impitoyables a également vu proliférer les postes inutiles dans l'encadrement et l'administration. C'est comme si ces boîtes passaient leur temps à tailler dans la graisse des ateliers de production et utilisaient les économies ainsi réalisées pour embaucher toujours plus de salariés superflus aux étages supérieurs, dans les bureaux. (Comme nous le verrons, c'est ce qui s'est passé dans certains cas, littéralement.) Ainsi, de même que les régimes socialistes avaient créé des millions d'emplois ouvriers de façade, les régimes capitalistes ont créé tout autant d'emplois factices, mais chez les cols blancs.

Quel a été le processus ? Nous explorerons cette question en détail un peu plus loin. Pour l'instant, je veux surtout mettre en évidence ceci : presque toutes les dynamiques que nous allons décrire sont à l'œuvre aussi bien dans le public que dans le privé. Et cela n'a rien de très surprenant, dans la mesure où les deux secteurs sont devenus quasiment impossibles à démêler l'un de l'autre.

POURQUOI LE MÉTIER DE COIFFEUR EST UN PIÈTRE EXEMPLE DE JOB À LA CON

On vient de le voir, une réaction fréquente consiste à rejeter la faute sur l'État. Bizarrement, un autre réflexe tout aussi courant est de s'en prendre aux femmes. Une fois qu'ils auront compris que par « jobs à la con » vous ne désignez pas uniquement les bureaucrates d'État, bien des gens vous diront : « Ah ! dans ce cas, vous voulez sûrement parler des secrétaires et des réceptionnistes » – ou un autre emploi administratif typiquement féminin. Certes, une grande partie de ces boulots sont des jobs à la con selon la définition que nous en donnons ici. Pour autant, supposer que les jobs à la con échoient majoritairement à des femmes est non seulement sexiste, mais trahit aussi, à mon sens, une ignorance profonde de ce qui se passe dans la plupart des bureaux. Ainsi, dans le service d'un « vice-doyen » ou d'un « directeur de réseau stratégique » (un homme), il y a fort à parier que l'assistante administrative (une femme) soit la seule personne à bosser réellement, tandis que son patron est tellement inexistant qu'il pourrait aussi bien être en train de jouer à *World of Warcraft* dans son bureau – c'est d'ailleurs probablement ce qu'il fait.

Je reviendrai sur cette dynamique au chapitre suivant, lorsque nous examinerons le rôle des larbins. Ici, je me contenterai de noter qu'il existe des preuves statistiques de ce que je décris. Dans le sondage de YouGov, les résultats n'étaient pas décomposés par profession – ce qui est regrettable –, mais ils l'étaient par sexe. On a ainsi découvert que les hommes étaient beaucoup plus nombreux à trouver leur job inutile (42 %) que les femmes (32 %). Encore une fois, il paraît raisonnable de les croire[30].

Venons-en aux coiffeurs. En la matière, je suis bien obligé de reconnaître que Douglas Adams porte une lourde responsabilité. J'ai l'impression que c'est systématique : dès que j'avance l'idée qu'une large part du travail effectué dans notre société ne sert à rien, un type (oui, toujours un homme) surgit et lance : « Ah oui, vous faites allusion aux coiffeurs ? » Ensuite, en général, il précise sa pensée : c'est à cause du roman *Le Dernier Restaurant avant la fin du monde*, deuxième volume de la saga de science-fiction humoristique *Le Guide du voyageur galactique*, écrite par Douglas Adams.

Dans ce livre, les dirigeants d'une planète appelée Golganfriche décident d'éliminer les habitants les plus inutiles en faisant courir le bruit – totalement faux – que la planète est sur le point d'être détruite. Pour faire face à la crise qui s'ensuit,

ils créent une « Flotte de colonisation » composée de trois arches : A, B et C. La première est destinée à recueillir le tiers créatif de la population, la troisième les travailleurs en col bleu, tandis que le rebut, ceux dont on ne sait que faire, échouera dans celle du milieu. Tout ce petit monde doit être endormi et expédié vers une nouvelle planète. Mais, finalement, seule l'Arche B est construite, et on l'envoie foncer droit sur le Soleil.

Les héros de l'histoire se retrouvent accidentellement sur cette arche à passer au peigne fin une immense salle remplie de millions de sarcophages spatiaux. Chacun d'entre eux contient un membre de cette population de déchets dont ils pensaient s'être débarrassés de tous les représentants. L'un des personnages se met à lire tout haut les plaques apposées près de chaque sarcophage :

> « Il est écrit : "Flotte de colonisation de Golganfriche, Arche B, Cale 7, Désinfecteur de téléphone de seconde classe" – suit un numéro de matricule.
>
> – Un désinfecteur de téléphone ? dit Arthur. Un désinfecteur de téléphone en dérangement ?
>
> – Et un bon, encore.
>
> – Mais qu'est-ce qu'il fait ici ? »
>
> Ford regarda au travers du couvercle.
>
> « Pas grand-chose », et son visage s'illumina soudain d'un de ces sourires qui donnaient toujours aux gens l'impression que, suite à un surmenage récent, il avait nettement besoin de repos.
>
> Puis Ford bondit vers un autre sarcophage. Un petit coup de torchon, le temps d'annoncer : « Celui-là, c'est un coiffeur mort, et hop ! »
>
> Le suivant s'avéra l'ultime séjour d'un cadre de service publicitaire ; et le suivant encore abritait un vendeur de voitures d'occasion (de troisième classe)[31].

Cet extrait permet de comprendre pourquoi beaucoup de personnes, en entendant parler des jobs à la con pour la première fois, songent à ce roman. Mais que dire de cette singulière liste de métiers ? La profession de « désinfecteur de téléphone » est purement imaginaire[32]. Les « cadres de service publicitaire » et les « vendeurs de voitures d'occasion », eux, existent bel et bien, et on peut effectivement soutenir qu'ils font partie de ces métiers dont la société tirerait grand bénéfice à être débarrassée. Pourtant, sans qu'on sache pourquoi, quand les lecteurs de Douglas

Adams se remémorent cette histoire, c'est toujours les coiffeurs qui leur viennent à l'esprit.

Soyons clair : je n'ai pas de comptes particuliers à régler avec Douglas Adams. J'ai même un faible pour toutes les productions de SF humoristique britanniques. Néanmoins, je trouve que ce trait d'imagination révèle une condescendance alarmante. Déjà, ce n'est pas vraiment une liste de professions qui ne servent à rien, c'est juste la liste des styles d'individus qu'un bobo de l'époque vivant dans le quartier résidentiel d'Islington aurait trouvés barbants. Méritent-ils pour autant de mourir[33] ? En ce qui me concerne, je rêve d'éliminer les *emplois*, pas ceux qui sont contraints de les occuper. Soucieux de justifier leur extermination, Adams semble avoir intentionnellement sélectionné des personnes qui, selon lui, s'identifiaient à leur profession, profession qu'il jugeait inutile par ailleurs.

*

Arrêtons-nous un instant, donc, sur le statut des coiffeurs.

Pourquoi le métier de coiffeur n'est-il pas un job à la con ? La raison la plus évidente, c'est que la plupart des coiffeurs pensent que ce n'est pas le cas. Les coupes de cheveux et les coiffures font une différence bien visible dans le monde, et l'idée qu'elles relèvent de la pure vanité est totalement subjective : qui prétend pouvoir déterminer la valeur intrinsèque d'une création capillaire ?

Le premier volume du *Guide du voyageur galactique*, devenu une sorte de phénomène culturel, a été publié en 1979. Cette année-là, j'étais adolescent à New York, et je me souviens très bien de ces petits groupes qui se formaient souvent devant la boutique du coiffeur, sur Astor Place, pour admirer les coupes iroquoises violettes très élaborées que se faisaient faire les punks. Aux yeux de Douglas Adams, ceux qui réalisaient ces coiffures méritaient-ils aussi de mourir, ou bien seulement les coiffeurs dont il n'appréciait pas le style ?

Dans les communautés ouvrières, les salons de coiffure sont souvent des lieux de rassemblement. On sait que les femmes d'un certain âge et d'un certain milieu passent des heures chez le coiffeur du coin, où circulent les infos du quartier et les ragots[34]. Or on a la nette impression que, pour ceux qui font des coiffeurs l'archétype des professions inutiles, c'est précisément cela qui pose un problème. Ils semblent se représenter un troupeau de dames d'âge mûr qui se répandent en commérages, la tête enfournée dans le casque métallique du séchoir, pendant que d'autres s'activent autour d'elles pour tenter, par petites touches dérisoires, de les embellir – alors que

(c'est le sous-entendu) elles sont de toute façon trop grosses, trop vieilles et trop prolos pour être séduisantes, quoi qu'on puisse leur faire. En résumé, c'est du pur snobisme, agrémenté d'une bonne dose de sexisme gratuit.

Protester contre l'existence des coiffeurs en vertu d'un tel raisonnement, c'est à peu près aussi absurde que de décréter : « Gérant de bowling (ou joueur de cornemuse), c'est un job à la con ! », sous prétexte que, personnellement, vous détestez le bowling (ou le son de la cornemuse) et les gens qui aiment ça.

Il y en a peut-être qui vont me trouver injuste. Comment savez-vous, me diront-ils, que Douglas Adams ne visait pas en réalité ceux qui coiffent les très riches, et non ceux qui coiffent les pauvres ? Ces coiffeurs ultra chic qui facturent des sommes astronomiques aux filles de financiers ou de producteurs de cinéma pour qu'elles puissent arborer les coupes excentriques du dernier cri, ne seraient-ils pas secrètement convaincus que leur boulot est dépourvu de toute valeur, voire néfaste ? Et, dès lors, cela n'en ferait-il pas un job à la con ?

En théorie, c'est une objection recevable. Mais examinons-la de plus près. Bien sûr, il n'existe aucune mesure objective de la qualité qui permette de dire que la coupe X vaut 15 dollars, la coupe Y 150 et la coupe Z 1 500. Dans ce dernier cas, ce qu'achète le consommateur, ce n'est rien d'autre que la possibilité de se vanter de pouvoir payer une telle somme pour se faire coiffer, ou d'avoir le même visagiste que Kim Kardashian ou Tom Cruise, éventuellement. Il ne s'agit que d'un affichage ostensible de prodigalité et de folie dépensière. Mais en fait, au fond du fond, qu'est-ce que la débauche de dépenses inutiles, sinon le summum de la futilité ? Les auteurs qui ont réfléchi à la dimension psychologique de l'économie, de Thorstein Veblen à Sigmund Freud, en passant par Georges Bataille, ne disent pas autre chose : à la pointe de la pyramide des richesses – pensez aux ascenseurs dorés de Donald Trump –, la frontière qui sépare le luxe extrême de la pure crotte est très ténue. (Ce n'est pas un hasard si, dans les rêves, l'or est souvent symbolisé par les excréments, et inversement.)

Il existe en outre une longue tradition littéraire – qui commence avec *Au Bonheur des dames*, d'Émile Zola, en 1883, et se poursuit à travers d'innombrables sketches britanniques – insistant sur le mépris et la répugnance qu'éprouvent souvent les commerçants et les employés de magasin à l'égard de leurs clients et des produits qu'ils leur vendent. Lorsqu'un vendeur pense sincèrement que ce qu'il offre à ses clients n'a aucune valeur, peut-on considérer qu'il a un job à la con ? Techniquement, si l'on s'en tient à notre définition opérationnelle, la réponse est oui.

Cependant, à en croire mes propres recherches, le nombre de vendeurs de détail exprimant une telle opinion est très faible. Les distributeurs de parfums de luxe diront peut-être que les prix de leurs marchandises sont excessifs et que la plupart de leurs clients sont des imbéciles mal élevés, mais il est rare qu'ils se déclarent favorables à une suppression de l'industrie du parfum elle-même.

Mes travaux m'ont permis de relever, en tout et pour tout, trois grandes exceptions à cette règle dans l'économie des services : les salariés du secteur de l'informatique, les télévendeurs et les travailleurs du sexe. Une grande partie des premiers et la quasi-totalité des seconds sont convaincus que, en gros, leur activité n'est qu'une gigantesque escroquerie. Le troisième cas est plus compliqué. Il nous entraîne sans doute au-delà des limites des jobs à la con, et sur un terrain plus pernicieux, mais il me paraît important de l'aborder ici.

Au cours de mon enquête, plusieurs femmes m'ont parlé, par écrit ou par oral, de leurs expériences en tant que *pole dancers*, hôtesses de club Playboy, pourvoyeuses de services sur des sites pour *sugar daddies* et autres, me suggérant de mentionner ces professions dans mon livre. Le plaidoyer le plus convaincant est venu d'une ancienne danseuse exotique devenue professeur d'université. À ses yeux, le travail du sexe est fondamentalement un job à la con. Elle reconnaît bien entendu qu'il satisfait une véritable demande, mais souligne ce qu'il comporte de terriblement malsain. Car le message de fond délivré par la société à la majorité de ses femmes, c'est que, quels que soient leurs talents et leurs réalisations futures, elles ne vaudront jamais plus cher au cours de leur vie que lorsqu'elles dansent à moitié nues entre 18 et 25 ans. Le fait qu'une femme puisse gagner cinq fois plus comme strip-teaseuse que comme enseignante et intellectuelle internationalement reconnue ne suffit-il pas à ranger le métier de strip- teaseuse dans la catégorie des jobs à la con[35] ?

L'argument est puissant, et il est difficile de le contester. (Sans compter que, en règle générale, le degré de mépris mutuel qui existe entre le fournisseur et le bénéficiaire d'un service sexuel est infiniment plus élevé que dans la plus huppée des boutiques.) Mon seul bémol serait pour dire qu'il ne va pas encore assez loin : il ne permet pas seulement de conclure que strip-teaseuse est un job à la con, mais que nous vivons dans une société à la con[36].

DE LA DISTINCTION ENTRE LES JOBS UN PEU, BEAUCOUP, OU PUREMENT ET INTÉGRALEMENT À LA CON

Pour clore ce chapitre, je me dois d'aborder brièvement l'incontournable question : qu'en est-il des jobs qui ne sont que partiellement des jobs à la con ?

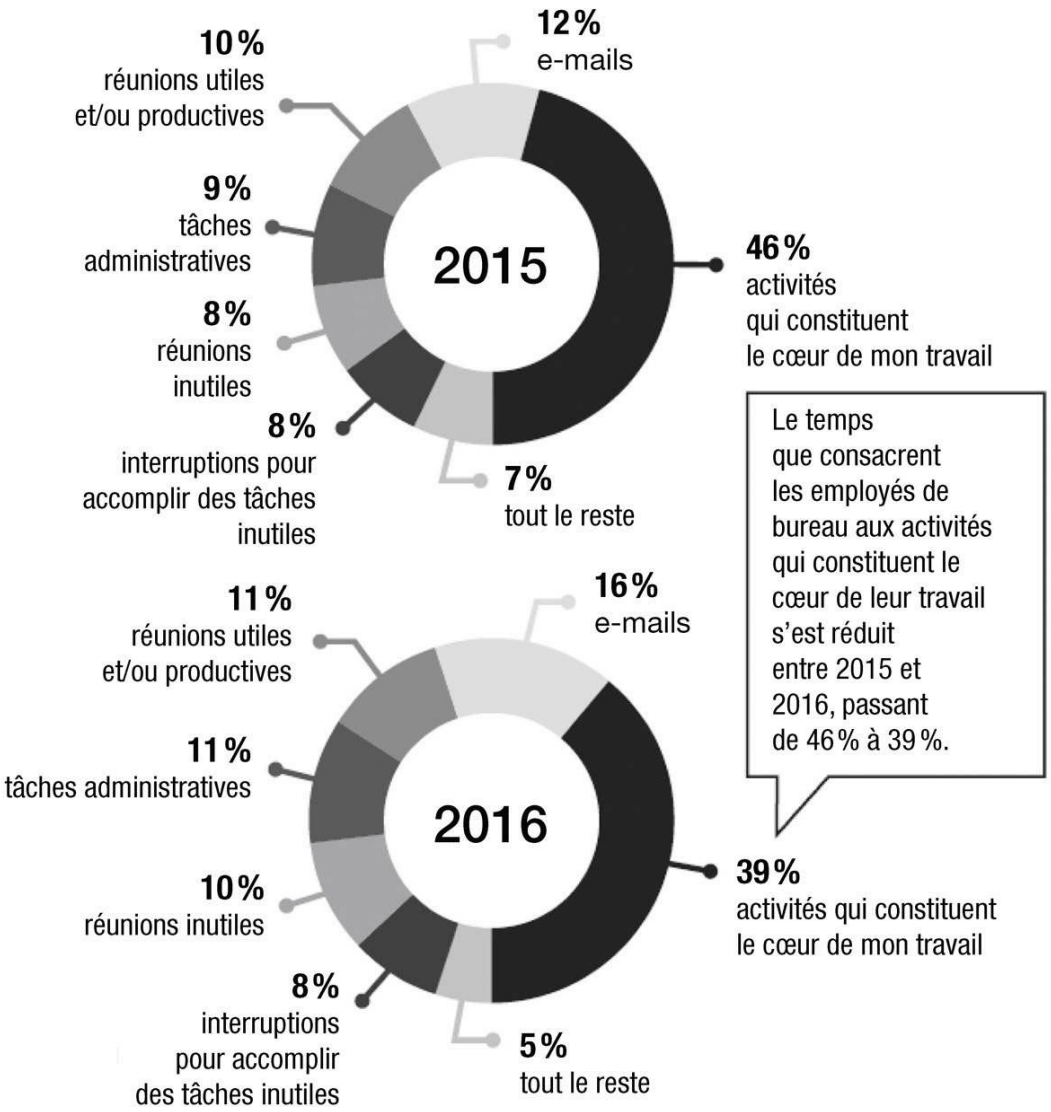
C'est une question extrêmement délicate, car rares sont les boulots ne comportant pas au moins quelques éléments oiseux ou stupides. Dans une certaine mesure, on peut considérer que c'est un effet inévitable de nos organisations complexes, avec leurs innombrables rouages. Il n'en reste pas moins qu'il y a un problème, et que celui-ci ne cesse de s'aggraver. Toute personne qui a passé trente ans ou plus dans le même emploi vous dira avoir perçu une augmentation de la proportion de tâches à la con au fil du temps.

C'est on ne peut plus vrai de mon métier de professeur d'université. Les enseignants de l'éducation supérieure passent un temps croissant à remplir des documents administratifs. D'ailleurs, il est très facile de le prouver, puisqu'on nous demande désormais (cela n'avait jamais été exigé auparavant) d'établir des tableaux trimestriels de répartition de notre temps, dans lesquels nous consignons minutieusement le nombre d'heures consacrées à la paperasse chaque semaine. Tout semble indiquer que cette tendance gagne du terrain. Comme on pouvait le lire sur la page française du site d'information Slate en 2013, « la bullshitisation de l'économie n'en est qu'à ses débuts[37] ».

Les effets de ce processus inexorable se répartissent de manière profondément inégale. Ainsi, pour des raisons évidentes, il affecte davantage les emplois de la classe moyenne que les emplois ouvriers, et concerne majoritairement les professions féminines et à vocation sociale. Plusieurs infirmières m'ont indiqué que pas moins de 80 % de leur temps était désormais consacré à des tâches administratives, des réunions ou d'autres occupations du même acabit. De leur côté, les chauffeurs de poids lourds et les maçons, par exemple, semblent encore largement épargnés.

Cette situation est corroborée par les chiffres. La figure 1 est tirée d'un rapport de 2016 sur le travail en entreprise aux États-Unis[38].

Figure 1



Ainsi, en 2016, les employés de bureau américains n'auraient consacré aux activités qui constituent le cœur de leur travail que 39 % de leur temps, contre 46 % en 2015, et ce en raison d'un accroissement proportionnel du temps passé à traiter leurs e-mails (de 12 % en 2015 à 16 % en 2016), à assister à des réunions « inutiles » (de 8 % à 10 %) et à gérer la paperasse (de 9 % à 11 %). On peut penser que ces chiffres spectaculaires s'expliquent en partie par les interférences et marges d'erreur propres à toute étude statistique – car, si de telles tendances se maintenaient, plus un seul employé de bureau n'effectuerait aucun travail réel dans moins d'une décennie ! Quoi qu'il en soit, ils livrent deux enseignements clairs comme de l'eau de roche : 1) dans les bureaux américains, plus de la moitié des heures de travail sont consacrées à des tâches à la con ; 2) loin de reculer, le problème s'aggrave.

Voilà qui nous conduit à la distinction entre les jobs un peu, beaucoup, ou

purement et intégralement à la con. Il se trouve que le présent ouvrage porte sur ces derniers – plus précisément, sur les jobs à la con qui le sont totalement ou dans une écrasante mesure, pas ceux qui ne le sont que « largement », avec une jauge s'établissant autour de 50 %. Se focaliser sur ces jobs-là n'enlève rien au constat d'une bullshitisation de l'économie dans tous ses aspects, laquelle constitue un problème de société majeur. Il n'est qu'à regarder tous les chiffres cités jusque-là. Si 37 % à 40 % des jobs sont absolument inutiles, et si des emplois de bureau qui ont pourtant un sens comportent au moins 50 % de tâches également inutiles, on est en droit de conclure que la moitié, au bas mot, du travail total accompli dans notre société pourrait être éliminée sans que cela fasse aucune différence. Et la proportion réelle est certainement plus élevée, puisqu'on n'a pas pris en compte les jobs à la con de deuxième niveau, ces « vrais » jobs qui viennent à l'appui d'activités à la con – nous les examinerons au chapitre suivant.

Nous pourrions parfaitement devenir des sociétés de loisir et instaurer des semaines de travail de vingt heures. Peut-être même de quinze. Au lieu de cela, nous nous retrouvons collectivement condamnés à passer la majeure partie de notre vie éveillée au travail, à exécuter des tâches qui, nous le savons bien, n'ont aucun impact significatif sur le monde.

Dans les pages qui suivent, je vais tenter de montrer comme nous en sommes arrivés à cette situation pour le moins préoccupante.

1. « Bullshit Jobs », LiquidLegends, www.liquidlegends.net/forum/general/460469-bullshit-jobs?page=3, dernière modification le 1er octobre 2014.

2. « Spanish Civil Servant Skips Work for 6 Years to Study Spinoza », *Jewish Telegraphic Agency* (JTA), dernière modification le 26 février 2016, www.jta.org/2016/02/26/news-opinion/world/spanish-civil-servant-skips-work-for-6-years-to-study-spinoza.

3. Jon Henley, « Long Lunch : Spanish Civil Servant Skips Work for Years Without Anyone Noticing », *The Guardian* (États-Unis), dernière modification le 26 février 2016, www.theguardian.com/world/2016/feb/12/long-lunch-spanish-civil-servant-skips-work-for-years-without-anyone-noticing. Peut-être García avait-il été inspiré par la théorie de Spinoza : elle postule que, si tous les êtres humains s'efforcent bien de maximiser leur pouvoir, celui-ci consiste autant dans la faculté d'avoir des effets sur les autres que dans celle d'être affecté par eux. Ainsi, dans une perspective spinoziste, un job où vous n'avez d'effet sur personne et où personne n'a d'effet sur vous serait le pire imaginable.

4. À l'évidence, facteur n'est pas un job à la con. Cependant, et c'est la morale de l'histoire, cela pourrait aussi bien être le cas, puisque 99 % des plis que ces employés avaient décidé de ne pas distribuer étaient de la pub ou d'autres courriers sans intérêt. Quoi qu'il en soit, cette anecdote reflète les perceptions publiques. Sur le changement d'attitude à l'égard des employés des postes, voir mon ouvrage *Bureaucratie. L'utopie des règles* (2015), trad. fr. p. 179-193.

5. Le fisc américain. [NdT.]

6. http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/3410547.stm?a, consulté le 7 avril 2017.

7. « Vier op tien werknemers noemt werk zinloos », http://overhetnieuwewerken.nl/vier-op-tien-werknemers-noemt-werk-zinloos/, consulté le 10 juillet 2017.

8. Une réflexion typique que j'ai entendue, ici formulée par Rufus : « J'aurais aimé vous dire que mon job le plus nul, c'était celui où je servais des cafés *latte* à des gens qui exigeaient toutes sortes de trucs bizarres. Mais avec le recul je me rends compte que je jouais un rôle crucial : je les aidais à démarrer leur journée. »

9. Je me dois de préciser que les remarques qui suivent se réfèrent aux représentations des tueurs à gages que propose la culture populaire, et non à des analyses ethnographiques ou sociologiques portant sur des « spécimens » réels.

10. Il est intéressant de noter que *bull* [dans le sens de « foutaises » – NdT] n'est pas une abréviation de *bullshit* (« conneries »), bien que *bullshit* ait été développé à partir du mot *bull* au début du XX^e^ siècle. À l'origine, le terme vient de l'ancien français « bole », qui veut dire « fraude, tromperie ». Le terme *bullshit* est attesté pour la première fois dans un poème non publié de T.S. Eliot. *Bollocks* (le terme britannique pour « conneries ») est un autre dérivé de « bole ».

11. J'aurais été tenté de dire « mentir », mais le philosophe Harry Frankfurt, dans son célèbre essai *De l'art de dire des conneries* (2005), a expliqué que raconter des craques n'est pas la même chose que mentir. La différence entre les deux s'apparenterait un peu à celle qui distingue le meurtre de l'homicide : dans un cas il s'agit d'une tromperie intentionnelle, dans l'autre d'un pur mépris de la vérité. Je ne suis pas certain que la distinction soit valable dans notre contexte, mais je n'ai pas jugé utile d'entrer dans ce débat.

12. Pour se convaincre du lien entre Mafia et système féodal, j'invite le lecteur à réfléchir à l'origine du nom « Corleone ». C'est le patronyme de la dynastie mafieuse dans la saga de Mario Puzo *Le Parrain*, transposée au cinéma par Francis Ford Coppola, mais c'est aussi une ville de Sicile célèbre pour avoir vu naître de nombreux mafiosi. En italien, ce nom signifie « cœur de lion ». Voici l'explication probable : les Normands, qui conquirent l'Angleterre en 1066, avaient précédemment envahi la Sicile, alors aux mains des Arabes, et ils importèrent plusieurs éléments de l'administration arabe. On se rappelle ainsi que, dans la légende de Robin des Bois, le méchant suprême est le shérif de Nottingham, tandis que le lointain souverain parti mener les croisades est Richard Cœur de Lion. Le mot « shérif » n'est qu'une anglicisation de l'arabe *charif*, et c'est l'un des postes inspirés de l'organisation administrative sicilienne. La nature exacte du lien entre Corleone et le roi d'Angleterre est sujette à controverse, mais il ne fait aucun doute que ce lien existe : indirectement, le personnage interprété par Marlon Brando dans *Le Parrain* tire son nom de Richard Cœur de Lion.

13. Même si, en anglais, arnaque se dit *con job*. [NdT.]

14. Allusion au célèbre casse contre un immeuble de la Brink's à Boston en 1950, dont William Friedkin, en 1978, a tiré son film *The Brink's Job* (traduit en français par *Têtes vides cherchent coffres pleins*). [NdT.]

15. En effet, beaucoup s'adonnent à cette activité sur leur temps libre. J'ai habité dans un immeuble qui a connu pendant une période une série de cambriolages. Ces derniers se produisaient tous le lundi. On a fini par découvrir que le coupable était un coiffeur, profession dans laquelle le lundi est généralement chômé.

16. De nombreux voleurs, qu'ils soient spécialisés dans les œuvres d'art ou le vol à l'étalage, peuvent louer leurs services, mais ils ne sont alors rien d'autre que des travailleurs indépendants – des free-lance, en quelque sorte. Le cas du tueur à gages est plus ambigu. D'une certaine manière, un type qui occuperait depuis très longtemps un poste subordonné dans une organisation criminelle pourrait être considéré comme ayant un « job ». Pourtant, je n'ai pas l'impression que beaucoup de personnes concernées voient les choses ainsi (dans les faits, je n'en sais rien, évidemment).

17. Ma définition ne dit pas : « une forme d'emploi rémunéré qui *paraît* si totalement inutile, superflue ou néfaste », mais bien : « une forme d'emploi rémunéré qui *est* si totalement inutile, superflue ou néfaste ». En d'autres termes, je n'affirme pas seulement que le salarié croit avoir un job à la con, mais aussi que cette opinion est à la fois pertinente et juste.

18. Que l'on me permette d'illustrer ce point en évoquant ma situation personnelle. Je suis aujourd'hui employé comme professeur d'anthropologie à la London School of Economics. Or, pour certains, l'anthropologie

est le paradigme de la discipline à la con. En 2011, Rick Scott, gouverneur de Floride, a même déclaré qu'elle était l'exemple parfait d'une matière dont les universités de son État pourraient se passer en en retirant le plus grand bien (Scott Jaschick, « Florida GOP vs. Social Science », *Inside Higher Education*, dernière modification le 12 octobre 2011, www.insidehighered.com/news/2011/10/12/florida_governor_challenges_idea_of_non_stem_degrees).

19. On m'a raconté que, au sein de Countrywide Financial, l'un des principaux protagonistes du scandale des subprimes en 2008, on trouvait deux grandes catégories d'employés : les *nerds* de base et les initiés. Et seuls ces derniers avaient été mis au courant des magouilles. J'ai eu connaissance au cours de mes recherches d'un cas encore plus extrême : une femme m'a écrit qu'elle avait travaillé pendant près d'une année entière à vendre des espaces publicitaires pour un magazine de compagnie aérienne qui n'existait pas, comme elle a fini par le découvrir. Le fait de ne jamais voir d'exemplaires traîner dans les bureaux, pas plus qu'à bord des avions, qu'elle fréquentait pourtant régulièrement, lui avait mis la puce à l'oreille. Jusqu'au jour où ses collègues lui ont discrètement confirmé que toute l'opération était une grosse arnaque.

20. Comme pour toutes les règles, il y a des exceptions. Dans de nombreuses grandes entreprises – à l'image des banques, comme nous le verrons –, les dirigeants embauchent des consultants ou des auditeurs internes pour qu'ils leur apprennent ce que font exactement leurs employés. Un analyste bancaire m'a expliqué que, selon son étude, près de 80 % des salariés étaient occupés à des tâches inutiles, et la plupart n'en étaient pas conscients, puisqu'on leur cachait la nature de leur rôle dans l'organisation générale. Cependant, a-t-il ajouté, leurs supérieurs n'étaient pas beaucoup plus éclairés. D'ailleurs, toutes ses propositions de réforme ont été rejetées. Il faut bien insister là-dessus : l'erreur d'appréciation des salariés, ici, ce n'était pas de penser qu'ils avaient un job à la con, mais de ne pas se rendre compte que c'était le cas.

21. Même sur ce point, on peut imaginer des objections. *Quid* des scientologues ? Les gens qui proposent des séances d'E-meter – l'engin conçu pour détecter les traumas subis dans des vies antérieures – paraissent convaincus qu'ils offrent un service d'une valeur sociale inestimable, même si l'immense majorité de la population pense qu'ils délirent ou les considère comme des imposteurs. Mais, là encore, ce n'est pas vraiment le propos, puisque personne n'a dit que « guérisseur » était un job à la con.

22. En réalité, d'une certaine manière, la propagande prétendument destinée à embobiner les personnes extérieures vise souvent prioritairement à apaiser la conscience des propagandistes eux-mêmes.

23. Jeffrey Sachs s'exprimait de manière improvisée, et ses propos n'ont pas été retranscrits. J'ai reconstitué cet extrait à partir de trois sources : des passages cités dans John Adam Byrne, « Influential Economist Says Wall Street is Full of Crooks », *New York Post*, 28 avril 2013 (http://nypost.com/2013/04/28/influential-economist-says-wall-streets-full-of-crooks/), une retranscription partielle dans un article de *Business Insider* signé Janet Tavakoli (www.businessinsider.com/i-regard-the-wall-street-moral-environment-as-pathological-2013-9?IR=T, consulté le 21 avril 2017) et les notes que j'ai prises sur le moment.

24. Au fil de mes recherches, j'ai rencontré un nombre surprenant (trois, pour être précis) de personnes titulaires d'un diplôme universitaire et qui, frustrées qu'il ne leur permette d'accéder qu'à des emplois de bureau absurdes, avaient décidé de devenir agents d'entretien, simplement parce que cela leur donnait le sentiment de faire quelque chose d'honnête pendant leurs journées. Et elles ne regrettaient absolument pas leur choix.

25. Je ne devrais pas avoir besoin d'ajouter cette précision, mais je le fais à l'attention des lecteurs rétifs à la logique la plus élémentaire : dire que les jobs de merde sont souvent des jobs utiles et productifs ne revient pas à dire que tous les boulots utiles et productifs sont des jobs de merde.

26. Féodor Dostoïevski, *Souvenirs de la maison des morts*, traduit du russe par M. Neyroud, Plon, 1886, p. 26. Mon ami Andrej Grubacic m'a raconté que ce type de torture avait été infligé à son grand-père dans un camp de rééducation yougoslave sous Tito, dans les années 1950. De toute évidence, les geôliers connaissaient leurs classiques.

27. Cette liste en trois volets ne prétend pas être exhaustive. Par exemple, elle laisse de côté la catégorie de ce qu'on appelle communément les « emplois de surveillance et de contrôle ». Une grande partie d'entre eux sont des jobs à la con (à l'image des supérieurs qui ne servent à rien), mais beaucoup sont aussi tout simplement des boulots détestables ou nuisibles.

28. Dans *Bureaucratie*, j'appelle cela « la loi d'airain du capitalisme » : « Toute réforme de marché – toute initiative gouvernementale conçue pour réduire les pesanteurs administratives et promouvoir les forces du marché – aura pour effet ultime d'accroître le nombre total de réglementations, le volume total de paperasse et l'effectif total des agents de l'État » (Graeber, 2015, trad. fr., p. 16-17).

29. On pourrait même dire que c'est là la finalité majeure du port de l'uniforme. Les personnes à qui on l'impose sont généralement celles que le public ne voit jamais – par exemple, les employés des blanchisseries d'hôtel. Et c'est une manière de leur dire : « Rappelez-vous qu'ici, vous êtes comme à l'armée. »

30. Étrangement, le sondage décomposait aussi les résultats en fonction de l'orientation politique (la probabilité la plus faible de juger qu'on avait un job à la con s'observait chez les électeurs du Parti conservateur, la plus élevée chez ceux de UKIP) et du lieu d'habitation (l'Angleterre du Sud, Londres mise à part, était championne des jobs à la con, avec 42 %, tandis que l'Écosse fermait le ban, avec 27 %). Les données concernant l'âge et le « niveau social » semblaient relativement peu déterminantes.

31. Douglas Adams, *Le Dernier Restaurant avant la fin du monde* [1982], traduit de l'anglais par Jean Bonnefoy, Gallimard, coll. « Folio SF », 2012, p. 201-202.

32. On ne sera pas étonné d'apprendre que cette question a été débattue au sein de la communauté des fans de Douglas Adams. Il semble désormais admis que, si certains jobs des années 1970 ont pu inclure le nettoyage des téléphones et d'autres équipements électroniques, « désinfecteur de téléphone » n'a jamais existé en tant que profession à part entière. Cela n'a pas empêché Douglas Adams de coécrire avec Graham Chapman, des Monty Python, un sketch intitulé « Les désinfecteurs de téléphone de Navarone », avec Ringo Starr en vedette. Ce sketch était destiné à une émission télé spéciale qui, on ne peut que le déplorer, n'a jamais été produite.

33. Pour être juste, il convient de narrer la fin de l'histoire : au bout du compte, les habitants de Golganfriche sont les dindons de la farce, puisqu'ils sont tous décimés par une maladie qui trouve son origine dans un téléphone mal désinfecté. Malheureusement, aucun lecteur ne paraît jamais se rappeler ce détail.

34. Les salons de coiffure remplissent une fonction similaire dans les communautés immigrées, pour les hommes comme pour les femmes. Et des amis devenus coiffeurs attitrés pour les occupants d'un grand squat londonien m'ont raconté que ça marchait comme ça là-bas aussi : quiconque arrivait en ville passait se faire couper les cheveux pour connaître les nouvelles.

35. Sans parler du fait, ajoute mon interlocutrice, qu'on pourrait aisément remédier au problème du changement climatique si l'on y consacrait les montants faramineux investis dans cette industrie qui fait danser les femmes le long de barres verticales. « L'industrie du sexe décrète que la chose la plus précieuse que bien des femmes puissent offrir, c'est leur propre corps, vendu comme marchandise sexuelle à un très jeune âge. Elle décide qu'elles gagneront davantage entre 18 et 25 ans qu'à tout autre moment de leur vie. Et je peux témoigner personnellement que c'est le cas. » Devenue une universitaire et auteure accomplie, la femme qui tient ces propos gagne moins en un an qu'auparavant en trois mois de strip-tease…

36. Comment justifier une telle généralisation, me direz-vous ? Si les télévendeurs ou les managers intermédiaires inutiles devenaient illégaux, il y a peu de chances qu'on voie se développer un marché noir pour les remplacer. À l'inverse, cela s'est produit maintes fois au cours de l'histoire pour l'industrie du sexe. Voilà qui me paraît prouver que le problème central, ici, c'est le patriarcat lui-même, c'est-à-dire la concentration d'une quantité considérable de richesse et de pouvoir entre les mains des hommes, lesquels sont ensuite maintenus dans l'insatisfaction sexuelle ou incités à rechercher certaines formes de gratification plutôt que d'autres. Or le patriarcat tient bien à la nature fondamentale de notre société.

37. Jean-Laurent Cassely, « L'invasion des "métiers à la con", une fatalité économique ? », Slate, 26 août 2013, www.slate.fr/story/76744/metiers-a-la-con, consulté le 23 septembre 2013.

38. Édition américaine du *2016-2017 State of Enterprise Work Report*.

CHAPITRE 2

Quels sont les différents types de jobs à la con ?

Mes recherches m'ont permis de mettre en évidence cinq grandes catégories de jobs à la con dont je vais m'attacher, dans ce chapitre, à tracer les contours et à décrire le contenu.

D'abord, un mot sur ces recherches. Je puise dans deux corpus de données. Mon article de 2013, « Le phénomène des jobs à la con », a été repris par des journaux de divers pays dans leurs pages « Opinion », ainsi que sur quantité de blogs. Dans le sillage de ces publications, les discussions en ligne se sont multipliées, les participants évoquant leur expérience dans des jobs qu'ils avaient trouvés particulièrement vains ou absurdes. J'en ai téléchargé 124 et je les ai épluchées pour en dégager les grandes lignes.

La seconde source de données résulte d'une sollicitation active de ma part. Au second semestre de 2016, j'ai créé une adresse électronique entièrement dédiée à mes travaux et utilisé mon compte Twitter pour encourager les gens à me faire part de leur expérience personnelle[1]. Les retours ont été impressionnants. Je me suis retrouvé avec plus de 250 témoignages, qui allaient du simple paragraphe à la dissertation de onze pages décrivant une succession de jobs à la con, agrémentée de conjectures sur les dynamiques organisationnelles ou sociales qui les avaient produits et d'analyses de leurs effets sociaux et psychologiques. La majorité de ces messages émanaient de pays anglophones, mais j'en ai aussi reçu en provenance de toute l'Europe continentale, du Mexique, du Brésil, d'Égypte, d'Inde, d'Afrique du Sud et du Japon. Certains récits étaient émouvants, voire douloureux. Beaucoup étaient hilarants. Bien évidemment, presque tous les répondants ont demandé que leur nom soit modifié[2].

Après avoir effectué un tri et purgé tous ces témoignages des éléments sans rapport avec mon sujet, j'ai obtenu un corpus de plus de 110 000 mots, auquel j'ai appliqué un code couleur rigoureux. Ce matériau, qui ne se prêterait peut-être pas à certaines formes d'analyse statistique, s'est révélé d'une richesse incroyable pour les besoins de cette étude qualitative, d'autant plus que j'ai souvent pu poser des

questions complémentaires à mes interlocuteurs et, parfois, entamer avec eux des échanges au long cours.

Plusieurs des concepts clés que je développe ici sont apparus pour la première fois lors de ces conversations ou s'en sont inspirés. En ce sens, cet ouvrage peut être vu comme une œuvre collaborative. C'est particulièrement vrai de la typologie que je m'apprête à exposer : elle dérive directement de toutes ces discussions, et j'aime à penser qu'elle est moins ma propre création que le produit d'un dialogue qui se poursuit[3].

LES CINQ GRANDS TYPES DE JOBS À LA CON

Aucune typologie n'est parfaite, et je ne doute pas qu'il pourrait exister bien d'autres façons de tracer les frontières, chacune éclairante à sa manière[4]. Toutefois, ce découpage en cinq catégories – les larbins, les porte-flingue, les rafistoleurs, les cocheurs de cases et les petits chefs – est celui qui m'est apparu le plus utile au fil de mes travaux.

1. Les larbins

Les jobs de larbin sont ceux qui ont pour seul but – ou pour but premier – de permettre à quelqu'un d'autre de paraître ou de se sentir important.

On pourrait aussi parler de « domestiques », au sens féodal du terme. À travers l'histoire, les riches et les puissants ont eu tendance à s'entourer de serviteurs, de clients, de flagorneurs et autres laquais. Ces derniers n'officiaient pas tous à proprement parler au foyer du grand personnage, et, quand c'était le cas, beaucoup devaient s'y acquitter d'une certaine forme au moins de travail réel. Mais on en trouvait généralement quelques-uns, en particulier au sommet de la pyramide, dont le boulot consistait essentiellement à rester plantés là en ayant l'air impressionnant[5]. Pour paraître magnifique, il vous faut une cour. Or, aux yeux des « vrais magnifiques », l'inutilité même de ces domestiques en uniforme rôdant autour d'eux constituait la preuve la plus éclatante de leur grandeur. C'est pourquoi les riches familles d'Angleterre ont continué d'employer pendant une bonne partie de l'ère victorienne des valets de pied – ces serviteurs en livrée dont la seule fonction était de courir à côté des attelages pour prévenir le cocher des cahots de la route[6].

De tels serviteurs se voient habituellement confier quelques tâches mineures qui justifient leur existence, mais ce n'est qu'un prétexte. En réalité, il s'agit simplement d'embaucher de jeunes hommes séduisants qui, vêtus d'uniformes clinquants, se tiendront près de la porte dans une pose majestueuse pendant que vous tiendrez salon, ou bien vous précéderont d'un pas grave lorsque vous entrerez dans une pièce. Souvent, les domestiques sont affublés de costumes de style militaire et de tout l'attirail qui va avec afin d'avoir l'allure d'une garde de palais.

Dans les économies fondées sur l'extraction d'une rente suivie d'une redistribution du butin, les rôles de ce type tendent à se multiplier. Je vous propose

un petit exercice : imaginez que vous fassiez partie d'une classe féodale qui prélève 50 % de la production totale de chaque famille de paysans[7]. Vous voilà en possession d'un monceau de nourriture – suffisamment, en fait, pour faire vivre exactement le nombre de paysans qui l'ont produite. Il faut bien que vous en fassiez quelque chose. Or il y a une limite à la quantité de cuisiniers, de sommeliers, de filles de cuisine, d'eunuques, de musiciens, de bijoutiers, etc., dont un seigneur féodal peut s'entourer. Même une fois que vous vous serez assuré d'avoir assez d'hommes entraînés au maniement des armes pour éliminer tout risque de rébellion, il vous en restera probablement pas mal sur les bras. Immanquablement, tout ce que les environs comptent d'indigents, de fugitifs, d'orphelins, de criminels, de femmes désespérées et autres marginaux va commencer à s'amasser autour de votre propriété, puisqu'il n'y a que là qu'ils peuvent espérer trouver à manger. Si vous les chassez, ils formeront bientôt une dangereuse horde de vagabonds qui pourra constituer une menace politique. À l'évidence, la meilleure chose à faire, c'est de leur flanquer un uniforme sur le dos et de leur donner un petit boulot insignifiant ou futile. Cela redore votre blason, et au moins, comme ça, vous pouvez les avoir à l'œil.

J'expliquerai plus loin en quoi une dynamique assez semblable est à l'œuvre dans le système capitaliste actuel. Pour l'heure, je veux surtout montrer que la stratégie consistant à affecter des individus à des tâches mineures pour qu'ils puissent traîner dans les parages en vous faisant paraître imposant a une longue et honorable histoire[8].

Mais quel en est l'équivalent moderne ?

*

Oui, il existe encore des boulots de domestiques à l'ancienne, de type féodal[9]. Les portiers en sont l'exemple le plus frappant. Dans les demeures des gens très fortunés, ils remplissent la fonction que les interphones ont prise en charge dans tous les autres immeubles d'habitation depuis les années 1950 au moins. Écoutons les lamentations d'un ancien concierge :

> **Bill** : Tiens, un autre de mes jobs à la con : concierge dans un de ces grands immeubles. Je passais la moitié de ma journée à appuyer sur un bouton pour ouvrir la porte d'entrée aux résidents et à les saluer quand ils traversaient le hall. Si je ne pressais pas le bouton à temps et qu'un résident

était obligé d'ouvrir la porte à la main, mon responsable me tombait dessus.

Dans certains pays – le Brésil, par exemple –, on rencontre encore dans ce genre d'immeuble des liftiers en uniforme dont le boulot se résume à appuyer sur le bouton de l'étage à votre place. Il y a une continuité entre ces purs vestiges du système féodal et les réceptionnistes ou autres personnels d'accueil que l'on trouve dans des lieux où ils ne sont manifestement pas nécessaires.

> **Gerte** : En 2010, j'ai travaillé comme réceptionniste dans une maison d'édition néerlandaise. Le téléphone sonnait en moyenne une fois par jour, du coup on m'avait confié deux ou trois autres trucs à faire :
>
> – Je devais m'assurer que la corbeille de bonbons soit toujours remplie de pastilles à la menthe. C'était une autre personne de la boîte qui s'occupait d'acheter les pastilles ; mon rôle se limitait à en prélever une poignée dans un tiroir et à la verser dans la corbeille.
>
> – Une fois par semaine, j'avais pour mission de remonter l'horloge de parquet qui se trouvait dans une des salles de conférence. D'ailleurs, c'était une tâche qui me stressait beaucoup, parce qu'ils m'avaient dit que si j'oubliais ou tardais à le faire, tous les poids tomberaient, et les frais de réparation (ruineux) seraient à ma charge.
>
> – Enfin, et c'est ce qui me prenait le plus de temps, je devais m'occuper des achats de produits de beauté Avon d'une autre réceptionniste.

Indiscutablement, n'importe quel employé d'entreprise peut gérer un appel par jour. C'est ainsi que ça se passe dans la plupart des foyers : celui qui se trouve le plus près du téléphone et qui n'est pas occupé à autre chose répond. Pourquoi accorder à une femme – en l'occurrence, semble-t-il, à deux femmes – un salaire à plein temps et tous les avantages sociaux qui vont avec pour qu'elle reste assise à l'accueil toute la journée sans rien faire[10] ? Parce que n'avoir personne à l'accueil paraîtrait choquant et bizarre. Qui prendrait au sérieux une telle boîte ? En voyant une maison d'édition violer les convenances de façon aussi éhontée, les auteurs potentiels, les fournisseurs et les entrepreneurs seraient amenés à se demander : « S'ils considèrent qu'ils peuvent se passer de réceptionniste, à quelles autres obligations normales d'un éditeur pensent-ils pouvoir se dérober ? Celle de me payer, peut-être ? »

Les réceptionnistes, qu'elles aient ou non quelque chose à faire, sont indispensables dans la mesure où elles sont des insignes de respectabilité, de même que d'autres larbins sont des insignes d'importance. Le récit suivant nous vient de Jack, qui a été employé pour faire du démarchage téléphonique dans une société d'opérations boursières de bas étage. Ces entreprises, explique-t-il, « travaillent sur la base de listings volés : en gros, un gars un peu malin subtilise un exemplaire de l'annuaire interne d'une boîte et le vend à plusieurs autres ». Ensuite, les courtiers contactent les salariés du haut de l'organigramme pour tenter de leur vendre des actions.

> **Jack** : Mon boulot, en tant que démarcheur, c'était d'appeler ces personnes non pas pour essayer de leur vendre directement des actions, mais pour leur proposer « gratuitement de la documentation confidentielle sur une entreprise prometteuse ». Je devais bien souligner que je téléphonais de la part d'un courtier – pendant ma formation, on avait particulièrement insisté sur ce point. L'idée était que, aux yeux du client potentiel, le courtier aurait l'air plus compétent et plus professionnel si l'on sous-entendait qu'il était trop occupé à faire du fric pour pouvoir passer les coups de fil lui-même. Ce job n'avait donc aucun autre but que de faire paraître mon voisin de bureau plus performant qu'il ne l'était.
>
> J'étais payé 200 dollars par semaine pour que le courtier puisse jouer les flambeurs – et cela sortait littéralement de sa poche, en liquide. Il ne s'agissait pas seulement de rehausser son prestige social auprès de ses clients. Au sein même de la boîte, qui est un environnement hyper-masculin et hyper-compétitif, le fait pour un courtier d'avoir son propre démarcheur téléphonique lui conférait un statut symbolique extrêmement important. J'étais un peu sa figure totémique. Ma seule existence pouvait lui permettre de décrocher un rendez-vous avec un directeur régional en visite sur le site. Mais, globalement, elle ne servait qu'à lui faire gravir un petit échelon dans la pyramide sociale du bureau.

Le but ultime du courtier était d'impressionner suffisamment son patron pour qu'il le tire de l'humble « fosse du marché » et le gratifie d'un bureau individuel dans les étages. Jack conclut : « Mon poste n'avait strictement aucune utilité, si ce n'est de faire croire à mon supérieur immédiat qu'il était un gros bonnet, et d'en

convaincre les autres. »

C'est exactement la définition d'un job de larbin.

L'insignifiance de l'enjeu ici – 200 dollars, même dans les années 1990, ce n'était pas grand-chose – donne une idée de ce que peuvent être les dynamiques à l'œuvre au sein d'entreprises plus vastes et plus complexes, sur un mode autrement opaque. Dans ces contextes-là, il n'est pas rare que plus personne ne sache comment ni pourquoi certains postes ont été créés et conservés. En témoigne le cas d'Ophelia, employée par une organisation qui met sur pied des campagnes de marketing social.

> **Ophelia** : L'intitulé de mon job actuel, c'est « coordinatrice de portefeuille ». On me demande tout le temps ce que ça veut dire et ce que je fais exactement. Je n'en ai aucune idée, je n'ai pas encore réussi à trouver. Dans la description du poste, il est question de « faciliter les relations entre partenaires » et d'autres trucs de ce style, mais, en ce qui me concerne, cela se résume à répondre à quelques questions de temps en temps.
>
> En lui-même, mon titre renvoie clairement à un job à la con. Par contre, la réalité de mon boulot, c'est d'être l'assistante personnelle du directeur. Et là, j'ai vraiment de quoi faire, parce que les gens pour qui je travaille sont trop « débordés » ou trop importants pour faire toutes ces choses eux-mêmes. À vrai dire, la plupart du temps, j'ai l'impression d'être la seule personne à bosser dans le bureau. Il y a des jours où je cours dans tous les sens pendant que mes supérieurs directs sont là à fixer le mur, l'air de s'ennuyer à mourir. Ils essaient de tuer le temps avec des activités stupides, comme ce gars qui, chaque jour, réorganise ses affaires dans son sac à dos pendant une demi-heure.
>
> Indéniablement, il n'y a pas assez de travail pour occuper tout le monde. Et pourtant, ils sont en train de recruter un nouveau manager – suivant certainement une mystérieuse logique qui leur donne le sentiment que leur boulot est très important. C'est peut-être pour continuer de faire croire qu'on est tous débordés ?

Ophelia a une théorie : son poste n'était sans doute à l'origine qu'un bouche-trou, inventé pour permettre à quelqu'un de se vanter du nombre de gens bossant pour lui. Cependant, une fois le job créé, une dynamique perverse s'est mise en branle : les managers ont commencé à se décharger de responsabilités croissantes sur les

postes féminins subalternes (autrement dit, sur elle) afin de donner l'impression qu'ils étaient très occupés, ce qui, évidemment, leur a laissé encore moins à faire qu'auparavant. Cette spirale a culminé dans la décision inexplicable d'embaucher un nouveau manager, lequel aura tout loisir de fixer le mur ou de jouer aux Pokémon du matin au soir, le but étant de faire oublier que c'est déjà ce que font tous les autres.

Parfois, Ophelia ne sait plus où donner de la tête, parce que se sont ajoutées aux quelques tâches utiles qui lui reviennent des attributions inventées de toutes pièces pour s'assurer que les petites mains s'affairent sans relâche :

> **Ophelia** : Mon organisation est divisée en deux branches qui ont des bureaux dans deux bâtiments différents. Chaque fois que ma patronne (qui est la patronne de l'ensemble) se rend dans l'autre bâtiment, je dois remplir un formulaire pour lui réserver une salle là-bas. J'ai bien dit : chaque fois. C'est complètement idiot, mais le fait est que cela occupe bien la réceptionniste de l'autre côté et la rend, du coup, indispensable. Ça la fait aussi paraître très organisée, d'être capable de jongler avec toute cette paperasse. J'ai compris quelque chose : dans les offres d'emploi, quand ils écrivent des trucs comme « vous serez chargé de rationaliser les procédures administratives », ce qu'ils veulent dire, en fait, c'est « vous devrez créer encore plus de bureaucratie pour occuper le monde ».

Le témoignage d'Ophelia soulève une question que nous retrouverons souvent : au bout du compte, lequel est le vrai job à la con – celui du larbin ou celui du patron ? Dans certains cas, comme pour Jack, c'est clairement le premier. Le larbin n'est qu'un faire-valoir pour son supérieur direct, et cela ne dérange personne qu'il n'ait absolument rien à faire. Autre exemple, celui de Steve :

> **Steve** : Je viens de décrocher mon diplôme. Voici en quoi consiste mon nouveau « job » en substance : mon patron me fait suivre des mails en écrivant « Steve, voir ci-dessous » ; moi, je les lui renvoie en lui expliquant que ce sont des mails qui n'appellent pas de réponse, quand ce ne sont pas carrément des spams.

En revanche, dans d'autres situations, comme celle d'Ophelia, le larbin finit par faire le boulot de son patron à sa place. Il faut rappeler que cela a été le rôle

traditionnel des secrétaires (aujourd'hui rebaptisées « assistantes administratives ») pendant la majeure partie du XX^e^ siècle. Ces femmes qui travaillaient pour des cadres masculins et qui n'étaient là, en théorie, que pour répondre au téléphone, prendre des notes sous la dictée et faire un peu de classement effectuaient dans les faits 80 % à 90 % des tâches de leur patron – bien souvent, tout ce qui, dans ses activités, n'était pas du vent. C'est probablement irréalisable, mais il serait fascinant d'écrire une histoire des livres, projets, plans et autres documents attribués à des hommes célèbres alors qu'ils ont été rédigés par leurs secrétaires[11].

Dans ces cas-là, donc, quel est le job à la con ?

Une fois de plus, je pense que nous n'avons d'autre choix que de nous en remettre au point de vue subjectif. Peu importe que le supérieur d'Ophelia, celui qui réorganisait quotidiennement son sac à dos pendant une demi-heure, ait été prêt ou non à admettre que son boulot ne rimait à rien. Ceux qui, comme elle, n'ont été embauchés que pour que de telles personnes puissent paraître importantes en sont quasiment toujours conscients, et ça leur reste en travers de la gorge, même lorsque cela ne se traduit pas par un surcroît de besognes débiles créées pour l'occasion :

> **Judy** : Le seul job à plein temps que j'aie jamais eu était inutile de bout en bout. C'était dans une boîte d'ingénieurs privée, aux ressources humaines. Je ne me trouvais là que parce que le Grand Chef des RH était une feignasse qui ne décollait jamais les fesses de son fauteuil. J'étais assistante RH. Mon boulot me prenait – c'est pas des conneries – une heure, une heure et demie par jour à tout casser. Le reste, c'est-à-dire sept heures et des poussières, je le passais à jouer au 2048 ou à regarder YouTube. Le téléphone ne sonnait jamais. Il ne me fallait pas plus de cinq minutes pour rentrer les données dans l'ordi. J'étais payée à m'emmerder. Mon patron aurait facilement pu faire mon boulot, mais je vous dis – c'était un sale con feignant.

*

À Madagascar, lors de mes recherches anthropologiques de terrain en zone montagneuse, j'ai observé une chose : quand on trouvait la tombe d'un noble célèbre, on repérait invariablement deux ou trois sépultures plus modestes à quelques pas. On m'a expliqué qu'il s'agissait de ses « soldats » (en fait, un euphémisme pour « esclaves »). Le sens était évident : être aristocrate, c'était avoir la faculté de donner des ordres à d'autres. Même dans la mort, on ne pouvait prétendre à la

véritable noblesse si l'on n'était pas entouré de sous-fifres.

Une logique analogue semble avoir cours dans le monde de l'entreprise. Pourquoi fallait-il que la maison d'édition néerlandaise ait une réceptionniste ? Parce qu'une compagnie ne saurait être considérée comme telle si elle ne comporte pas au moins trois niveaux de commandement. Il faut au minimum un patron, des éditeurs, et ces derniers doivent avoir des subordonnés ou des assistants quelconques – ne serait-ce que la réceptionniste en question, qui peut faire office de subalterne pour tout le monde. Sans cela, on ne vous regardera pas comme une entreprise, mais comme une sorte de collectif hippie.

Une fois le larbin superflu engagé, la question de savoir s'il aura quelque chose à faire est totalement secondaire. Elle dépend de toute une série de facteurs extérieurs : le fait qu'il y ait ou non un travail concret à effectuer, mais aussi les besoins et comportements des membres de la hiérarchie, la dynamique des rapports hommes-femmes ou encore les contraintes institutionnelles. Lorsque la structure s'agrandit, l'importance des personnes situées au sommet de l'organigramme commence de manière presque inévitable à se mesurer au nombre d'employés qui travaillent sous leurs ordres. En retour, cela crée chez elles une incitation croissante soit à recruter plus de salariés en décidant seulement dans un deuxième temps ce qu'elles vont faire d'eux, soit – plus fréquent encore – à résister de toutes leurs forces aux tentatives pour éliminer les postes manifestement redondants. Comme nous le verrons, les témoignages de consultants embauchés par de grandes sociétés (banques, entreprises de matériel médical ou autres) pour introduire des mesures de rationalisation se recoupent : ils évoquent les silences gênés, voire l'hostilité frontale, que leur opposent les cadres dès qu'ils prennent conscience que de telles mesures impliquent l'automatisation d'une grosse partie des activités de leurs subordonnés. Ce faisant, elles risquent de les réduire – eux, managers – à gérer du vent. Or, privés de larbins, de qui seraient-ils désormais les « supérieurs » ?

2. Les porte-flingue

Il va de soi que j'utilise le terme « porte-flingue » dans un sens métaphorique, et non pour désigner des gangsters bien réels ou autres gros bras. J'appelle ainsi ceux dont le boulot non seulement comporte une composante agressive, mais surtout – c'est fondamental – n'existe que parce qu'il a été créé par d'autres.

L'exemple le plus évident est celui des forces armées nationales. Un pays n'a

besoin d'une armée que parce que les autres pays en ont une[12]. Si aucun n'en avait, personne n'en verrait l'utilité. Or ce constat vaut également pour les lobbyistes, les experts en relations publiques, les télévendeurs ou les avocats d'affaires, d'autant plus que, comme les vrais porte-flingue, ils ont un impact éminemment négatif sur la société. Tout le monde ou presque s'accorde sur le fait que, si la classe entière des télévendeurs venait à disparaître dans un nuage de fumée, nous nous en porterions collectivement bien mieux. Et la plupart des gens admettent que la planète deviendrait légèrement plus supportable si l'ensemble des avocats d'affaires, ou des lobbyistes de banque, ou des gourous du marketing, s'évaporaient à leur tour.

Immanquablement, une question vient à l'esprit : les porte-flingue ont-ils vraiment des jobs à la con ? N'entrent-ils pas plutôt dans la catégorie des tueurs à gages, abordée au chapitre précédent ? Au fond, bien que l'existence même de leur profession puisse être considérée comme nuisible à l'humanité, la majorité d'entre eux ne font que servir les intérêts de ceux qui les emploient.

Une fois de plus, la réponse se trouve dans l'appréciation subjective des intéressés. L'absurdité intrinsèque de certains métiers est si manifeste que ceux qui les exercent la concèdent aisément. Prenons un exemple : la plupart des universités britanniques comportent désormais des services de presse infiniment plus gros que ceux de banques ou de constructeurs automobiles de taille comparable. L'université d'Oxford a-t-elle réellement besoin d'employer une douzaine d'experts en relations publiques, au bas mot, pour convaincre le monde de son excellence ? Il me semble au contraire qu'il faudrait au moins autant d'attachés de presse et des années d'efforts pour *détruire* sa réputation d'excellence – et je me demande même s'ils y parviendraient.

Allez, je suis un peu taquin : ce n'est pas la seule chose que fait un service de presse. Je suis sûr qu'une grande partie des activités quotidiennes de celui d'Oxford poursuivent un but beaucoup plus pragmatique, comme d'attirer les rejetons de magnats du pétrole et de politiciens étrangers corrompus qui, sinon, pourraient être tentés d'aller à Cambridge. Il n'empêche : dans leurs témoignages, les employés de services de relations publiques, de « communication stratégique » et autres départements de cet acabit au sein d'universités britanniques d'élite ne cachaient pas que, à leurs yeux, leur job ne rimait à peu près à rien.

Si j'ai inclus les porte-flingue dans ma typologie, c'est essentiellement pour cette raison – parce que, dans leur écrasante majorité, les personnes qui occupent de tels jobs estiment qu'ils n'ont aucune valeur sociale et ne méritent pas d'exister.

Rappelez-vous les mots de l'avocat-conseil fiscaliste cité en préface : « Je n'apporte strictement rien à ce monde et je suis complètement déprimé en permanence. » Malheureusement, il est quasiment impossible de déterminer avec précision la proportion d'avocats d'affaires qui partagent secrètement cette opinion. Comme on l'a vu, le sondage de YouGov ne décomposait pas ses résultats par profession. Quant à mes propres recherches, si elles ont confirmé que ce type de jugement était loin d'être isolé, elles ne reflètent pas le sentiment des salariés du haut de la pyramide. Il en va de même pour ce qui concerne les secteurs du marketing ou des relations publiques.

Le terme « porte-flingue » m'a paru approprié, car ces travailleurs semblent mépriser leur boulot à un double titre : 1) parce qu'il leur paraît dépourvu de toute valeur sociale positive ; 2) parce qu'ils le considèrent comme intrinsèquement manipulateur et agressif.

Tom : Je bosse pour une très grosse boîte américaine de postproduction basée à Londres. Dans mon métier, il y a certains aspects que j'ai toujours trouvés agréables et épanouissants. Par exemple, les studios de cinéma me demandent de faire voler des voitures dans les airs, de pulvériser des immeubles ou d'imaginer des dinosaures attaquant des vaisseaux extraterrestres. C'est chouette et ça divertit le public.

Mais, depuis peu, nos principaux clients sont devenus des agences de com'. Elles nous commandent des pubs pour des produits de marques bien connues : des shampoings, des dentifrices, des crèmes hydratantes, des lessives en poudre, etc. Nous, on utilise des effets spéciaux pour faire croire que ces produits marchent vraiment.

On travaille aussi sur des émissions télé et des clips vidéo. On réduit les poches sous les yeux, on rend les cheveux plus brillants, les dents plus blanches, on amincit les stars de la pop et du cinéma, etc. Dans les pubs, on retouche les images pour éliminer les imperfections de la peau, on fait ressortir les dents et on les blanchit (idem avec les vêtements dans les pubs pour des lessives), on efface les pointes de cheveux abîmées, on ajoute des reflets éclatants dans les pubs pour shampoings… Sans oublier les outils déformants pour faire paraître plus mince. Ces techniques sont utilisées dans tous les spots télévisés, mais aussi dans la plupart des fictions télé et de nombreux films. Autant sur les actrices que sur les acteurs. Pour résumer, on

essaie de donner aux spectateurs qui regardent ces programmes le sentiment qu'ils ne sont pas à la hauteur, et ensuite, pendant les pages de pub, on exagère l'efficacité des « solutions » qu'on prétend leur livrer.

Mon salaire pour faire ça, c'est 100 000 livres par an.

Quand je lui ai demandé pourquoi il estimait avoir un job à la con (et pas simplement un job nuisible), Tom m'a répondu :

Tom : Pour moi, un boulot a une valeur dès lors qu'il satisfait un besoin préexistant, ou qu'il crée un produit ou un service auquel les gens n'avaient pas pensé et qui, d'une manière ou d'une autre, va améliorer ou embellir leur vie. Je crois que ça fait longtemps que la majorité des jobs ne font plus ça. Dans la plupart des industries, l'offre a largement dépassé la demande. Maintenant, c'est la demande qu'on fabrique. Mon travail, c'est ça : fabriquer de la demande en créant un manque et, parallèlement, survendre l'utilité des produits proposés pour combler ce manque. Au fond, c'est plus ou moins le boulot de toute personne qui travaille dans ou pour l'industrie de la pub. Dans la mesure où, désormais, la principale méthode pour vendre un produit est d'embobiner les gens afin qu'ils croient en avoir besoin, vous aurez du mal à soutenir que ce ne sont pas des jobs à la con[13].

Dans la com', le marketing et la pub, ce mécontentement a atteint de tels niveaux que des salariés de ces branches, indignés par ce à quoi on les oblige pour gagner leur vie, ont créé leur propre magazine : *Adbusters*. Déterminés à user du pouvoir qu'ils ont acquis pour faire le bien plutôt que le mal, ils conçoivent des détournements publicitaires tonitruants qui s'en prennent à la culture de la consommation en tant que telle.

Ce n'est pas parce que Tom est opposé à la société de consommation qu'il est persuadé d'avoir un job à la con. C'est parce que son « travail d'embellissement », comme il l'appelle, lui paraît fondamentalement oppressif et manipulateur. Selon lui, il y a des leurres honnêtes et des leurres malhonnêtes. Quand vous montrez des dinosaures en train d'attaquer une flotte spatiale, personne ne pense que c'est réel. C'est comme devant un spectacle de magie : une bonne partie du plaisir vient de ce qu'on sait qu'il y a un truc, sans comprendre en quoi il consiste. Mais améliorer subtilement l'apparence des célébrités est une démarche très différente : là, vous

tentez d'agir sur la représentation inconsciente que se font les spectateurs de ce que *devrait* être la réalité quotidienne – en l'occurrence, la réalité corporelle des hommes et des femmes – afin de susciter chez eux le sentiment désagréable que leur propre réalité n'en est qu'une pâle copie. Alors que les leurres honnêtes apportent de la joie, les malhonnêtes cherchent intentionnellement à convaincre les gens que leur monde est sordide et misérable.

Intéressons-nous maintenant aux employés de centres d'appel, qui ont aussi été très nombreux à m'envoyer leurs témoignages. Leur impression d'avoir un job à la con ne s'explique jamais par leurs conditions de travail – apparemment, celles-ci sont extrêmement variables, allant de niveaux de surveillance cauchemardesques à des environnements étonnamment détendus. Non, cette impression naît de la conscience d'être nuisibles, étant donné que leur boulot consiste à conduire les gens, par la ruse ou la pression, à faire des choses qui ne sont pas dans leur intérêt. Voici quelques échantillons :

> • J'ai eu une flopée de jobs à la con dans des centres d'appel : j'ai vendu des trucs dont les gens n'avaient ni envie ni besoin, enregistré des déclarations de sinistre, mené des études de marché à deux balles…
>
> • C'est un véritable attrape-nigaud : on commence par t'offrir un service « gratuit » ; après, on te facture 1,95 dollar l'essai de deux semaines, ce qui te permet de terminer le processus et de recevoir ce que tu as acheté sur le site ; et puis, finalement, on te fait signer un renouvellement automatique pour un service mensuel qui coûte plus de dix fois ce montant.
>
> • C'est pire que de ne pas avoir d'impact positif sur la vie des gens : on contribue activement à pourrir leur journée ! Je les appelais pour leur refourguer un service merdique dont ils n'avaient pas besoin, notamment un accès à leur « historique de crédit » – un truc qu'ils pouvaient obtenir gratuitement ailleurs et qu'on leur proposait pour 6,99 dollars par mois, avec deux ou trois à-côtés sans intérêt.
>
> • Le gros de notre boulot d'assistance, c'étaient des opérations informatiques élémentaires que le client pouvait facilement trouver décrites sur Google. Ça s'adressait aux personnes âgées ou un peu naïves, je pense.
>
> • Dans notre centre d'appel, tous les efforts visent à nous apprendre à convaincre les gens d'acheter des choses dont ils n'ont pas besoin. Résoudre les problèmes pour lesquels ils nous contactent, c'est secondaire.

Récapitulons. Ce qui contrarie profondément les porte-flingue, c'est 1) la dimension agressive, 2) la tromperie. Ici, je peux parler d'expérience, ayant eu l'occasion d'occuper ce genre de job (heureusement pour des périodes très brèves) : rien n'est plus désagréable que d'être forcé d'aller contre sa nature bienveillante pour tenter de persuader les gens de faire des choses défiant leur bon sens. J'y reviendrai plus longuement au chapitre suivant, consacré à la violence spirituelle.

3. Les rafistoleurs

Les rafistoleurs sont ceux dont le job n'a d'autre raison d'être que les pépins ou anomalies qui enrayent une organisation – en somme, ils sont là pour régler des problèmes qui ne devraient pas exister. Le terme est notamment employé dans l'industrie du logiciel, mais il peut être d'application plus générale. Écoutons un développeur décrire ce secteur :

> **Pablo** : En gros, vous avez deux types de boulot. L'un consiste à travailler sur les technologies fondamentales, ce qui implique de résoudre des problèmes compliqués et stimulants ; l'autre consiste à rafistoler ces mêmes technologies à l'aide de gros Scotch pour qu'elles puissent fonctionner ensemble. Le premier type est généralement regardé comme utile ; le second, beaucoup moins, en tout état de cause moins gratifiant, voire inutile. Cela s'explique aisément : si les technologies fondamentales étaient conçues correctement au départ, on pourrait tout simplement se passer de rafistoleurs.

Notre dépendance croissante aux logiciels libres, souligne Pablo, a pour effet que l'on assimile de plus en plus l'emploi rémunéré au rafistolage. Les programmeurs sont souvent ravis d'effectuer bénévolement, la nuit, les tâches intéressantes et enrichissantes qui tournent autour des technologies fondamentales. Et comme ils sont peu incités à se soucier de la compatibilité finale de ces créations entre elles, ils en sont réduits, le jour, au boulot ennuyeux (mais rémunéré) consistant à les articuler les unes avec les autres. Cette situation a des implications très importantes dont nous discuterons plus loin. Pour le moment, attardons-nous sur la notion même de « rafistolage ».

Le ménage est une tâche dont on ne peut faire l'économie : les objets inutilisés se

couvrent de poussière, et le cours ordinaire de la vie laisse des traces qui doivent être nettoyées. Mais faire le ménage derrière quelqu'un qui met le foutoir de façon purement gratuite, sans aucune nécessité particulière, cela rend aigri, surtout quand c'est un job à plein temps. Sigmund Freud parlait de la « névrose de la ménagère ». Selon lui, cette maladie affectait les femmes dont l'horizon de vie se limitait à ranger derrière les autres ; elles devenaient alors obsédées d'hygiène domestique, un peu comme par vengeance. C'est un supplice moral que connaissent bien les rafistoleurs, obligés d'axer toute leur vie professionnelle autour d'une valeur donnée (par exemple, la propreté) pour la seule raison que des gens plus importants s'en moquent éperdument.

Les premiers exemples de rafistoleurs auxquels on pense, ce sont ces subalternes dont le boulot est de réparer les dégâts causés par des supérieurs négligents ou incompétents.

> **Magda** : Une fois, j'ai travaillé dans une PME comme « testeuse ». J'étais chargée de relire et corriger les rapports écrits par leur chercheur/statisticien star.
>
> C'était un snob qui ne connaissait que dalle en statistiques et était incapable de pondre une phrase grammaticalement correcte. Il s'appliquait à éviter tout recours aux verbes. Sa prose était tellement nulle que j'avais décidé de m'offrir un petit gâteau si je tombais sur un seul paragraphe cohérent. J'ai perdu près de 6 kilos en bossant dans cette boîte. Pour chacun de ses rapports, mon job était d'essayer de le convaincre d'entreprendre une refonte totale du texte. Évidemment, il n'acceptait jamais de changer la moindre virgule, et encore moins de retravailler l'ensemble, donc je finissais par soumettre le truc tel quel aux directeurs. Ils étaient tout aussi illettrés que lui en matière de statistiques, mais, comme c'étaient des chefs, ils pouvaient faire traîner les choses plus longtemps.

Il semble exister toute une classe de jobs comme celui-ci, dont l'objet est de rattraper les bourdes d'un supérieur qui doit son poste à des raisons totalement étrangères à ses compétences pour les fonctions qu'il occupe. (Dans une certaine mesure, cela s'apparente un peu aux larbins qui se retrouvent à faire le boulot de leur patron, mais ce n'est pas tout à fait la même chose.)

Voici un autre exemple. Nouri, programmeur informatique, a travaillé dans une

entreprise dirigée par un psychologue fantasque. Celui-ci se prenait pour un scientifique révolutionnaire à la mode d'antan et avait inventé ce qu'on appelait dans la boîte, en toute simplicité, l'Algorithme. L'Algorithme visait à reproduire la parole humaine, et la société le vendait à des pharmaciens à l'usage de leur site Web. Le problème, c'est que ça ne marchait pas du tout :

> **Nouri** : Le « génie » fondateur de la boîte, c'était ce chercheur en psychologie venu de Vienne qui prétendait avoir découvert l'Algorithme. Pendant des mois, je n'ai pas eu le droit de voir le truc en question. Je ne faisais qu'écrire des programmes qui l'utilisaient.
>
> Ce code était infoutu de donner le moindre résultat sensé. En général, ça se passait de la manière suivante :
>
> 1) Je lui montrais que son code foirait sur une phrase ridiculement simple.
>
> 2) Il fronçait les sourcils d'un air perplexe : « Hmmm… C'est étrange… », comme si je venais de mettre au jour une faille cachée de l'Étoile Noire[14].
>
> 3) Il disparaissait dans sa grotte pendant deux heures.
>
> 4) Il en ressortait, triomphant, avec une modif infime destinée à corriger le bug – voilà, maintenant c'est parfait !
>
> 5) Retour à la case numéro 1.

Finalement, Nouri en était réduit à écrire des scripts ELIZA[15] basiques pour tenter d'imiter la parole humaine sur des pages Internet. Tout ça pour dissimuler le pot aux roses – le fait que l'Algorithme était du pur charabia et que la société elle-même, comme cela apparut au grand jour un peu plus tard, ne reposait que sur la vanité de ce PDG de seconde main (avant cela, il était gérant d'une salle de gym).

Bien des jobs de rafistolage sont la conséquence d'un bug du système que personne n'a pris la peine de corriger – par exemple, des tâches qui pourraient aisément être automatisées, mais qui ne le sont pas parce que personne n'a trouvé le temps de le faire, parce que le boss veut garder le plus grand nombre de subordonnés possible, parce qu'il règne une certaine confusion dans l'organisation, ou pour une combinaison de ces trois raisons. J'ai reçu de multiples témoignages dans ce sens. En voici quelques-uns :

• J’ai travaillé comme programmeur pour une agence de voyages. Il y avait un pauvre gars dont tout le boulot consistait à entrer à la main dans un tableau Excel les horaires de vols mis à jour, qu’il recevait par mail au compte-gouttes.

• Mon job, c’était de prendre les chiffres inscrits dans une série de carnets (cela concernait les puits de pétrole situés sur le territoire de l’État) et de les recopier dans une autre série de carnets.

• Je passais l’intégralité de mes journées, c’est-à-dire sept heures et demie, à photocopier des dossiers médicaux d’anciens combattants. […] On nous répétait que les machines qui auraient permis de les scanner coûtaient trop cher.

• Ma seule et unique fonction, c’était de surveiller la boîte de réception où arrivaient les mails des collègues réclamant un soutien technique. Ces demandes étaient rédigées dans un formulaire donné, et moi je devais les copier-coller dans un autre formulaire. Le pire, ce n’est pas que cette tâche aurait pu être automatisée, c’est qu’elle l’avait déjà été ! Simplement, à la suite d’un désaccord entre managers, ils avaient décrété une standardisation qui avait annulé l’automatisation.

Au niveau social, le rafistolage incombe traditionnellement aux femmes. L’Histoire est remplie d’exemples de grands personnages qui, aveugles à tout ce qui se passait autour d’eux, marchaient allégrement sur les plates-bandes des autres. C’était généralement à leurs femmes, sœurs, mères ou filles que revenait le « travail émotionnel » permettant de résoudre les problèmes qu’ils avaient engendrés – en flattant les ego, en calmant les nerfs, en s’efforçant de trouver des solutions négociées. Dans un registre plus matériel, rafistoleur apparaît comme une fonction typiquement ouvrière. L’architecte aura beau avoir dessiné un plan qui paraît fantastique sur le papier, c’est l’ouvrier qui va devoir imaginer un moyen pour installer des prises électriques dans une pièce circulaire, ou utiliser des bouts de ficelle pour assembler des objets qui, dans le monde physique, ne se comportent pas comme le promettent les plans.

Dans ce dernier cas, cependant, on n’est pas en présence d’un job à la con, pas plus que lorsqu’un chef d’orchestre interprète une symphonie de Beethoven ou qu’une actrice joue Lady Macbeth. Il y aura toujours un certain écart entre les croquis, schémas, plans, et leur mise en œuvre dans le monde réel. Par conséquent, il

y aura toujours des personnes chargées de faire les ajustements nécessaires. Là où cela devient un rôle à la con, c'est quand il est évident que le plan initial est irréalisable, ce que tout architecte digne de ce nom aurait dû prévoir. C'est quand, dans une structure donnée, le système est conçu de manière si stupide que le plantage est assuré, mais que, au lieu de réparer la cause, on préfère embaucher des gens dont le boulot consistera en tout ou en partie à gérer les dégâts. C'est un peu comme si vous découvriez une fuite dans votre toit et que, jugeant qu'il est trop compliqué de faire appel à un couvreur pour la reboucher, vous décidiez plutôt de coller un seau en dessous et de payer une personne à plein temps pour qu'elle le vide à intervalles réguliers.

Il va sans dire que les rafistoleurs ont presque toujours conscience d'avoir un job à la con, et qu'en général ça les rend passablement furieux.

J'ai rencontré un exemple typique de rafistoleur à l'époque où j'étais maître de conférences dans une université britannique très en vue. Un jour, les étagères murales de mon bureau se sont écroulées. Tous mes livres se sont retrouvés éparpillés par terre, tandis qu'un bout de la charpente métallique aux bords déchiquetés pendouillait gaiement au-dessus de ma table de travail. Une heure plus tard, un menuisier s'est présenté pour inspecter les dégâts, mais il m'a immédiatement annoncé sur un ton grave que, le sol étant jonché de livres, les règles de sécurité lui interdisaient d'entrer dans la pièce et d'entreprendre quoi que ce soit. Je devais empiler les volumes et ne toucher à rien d'autre : il reviendrait dès qu'il le pourrait pour s'occuper du morceau de charpente.

J'ai soigneusement constitué mes piles de bouquins, mais le menuisier n'a jamais reparu. Il s'est ensuivi une longue série d'appels quotidiens – parfois plusieurs par jour – du département d'anthropologie vers les services techniques pour s'enquérir de ce qu'il était devenu. Chaque fois, le menuisier semblait avoir quelque chose de plus urgent à faire.

Au bout d'une semaine, alors que j'avais pris l'habitude de travailler par terre, au milieu d'un petit nid de livres que je m'étais aménagé, j'ai compris qu'il existait un type, aux services techniques, dont tout le boulot consistait à s'excuser que le menuisier ne soit toujours pas venu. Il avait l'air gentil ; il était extrêmement poli et placide. On décelait juste dans sa voix une petite pointe de mélancolie qui le rendait parfaitement adapté pour le job. Mais comment penser qu'il était satisfait de son choix de carrière ? Surtout, je ne voyais pas de raison particulière empêchant l'école de supprimer son poste, purement et simplement, et de consacrer l'argent au

recrutement d'un *second* menuisier, ce qui, par la même occasion, retirerait toute utilité à son boulot.

4. Les cocheurs de cases

J'appelle « cocheurs de cases » ces employés dont la seule ou principale raison d'être est de permettre à une organisation de prétendre faire quelque chose qu'en réalité elle ne fait pas. Le témoignage qui suit nous vient d'une femme qui a été embauchée pour coordonner les activités de détente dans une maison de repos :

> **Betsy** : L'essentiel de mon travail consistait à interviewer les résidents afin de noter leurs préférences personnelles dans un « formulaire loisirs ». Ensuite, on rentrait ces données dans un ordinateur, après quoi on s'empressait de les oublier pour toujours. Une version papier était également conservée dans un dossier, pour une raison que j'ignore. Aux yeux de mon patron, remplir ces formulaires était de loin la partie la plus importante de mon poste, et je me faisais incendier si je prenais du retard. Souvent, les résidents que j'interrogeais étaient des « court séjour » qui quittaient l'établissement le lendemain. Je jetais donc à la poubelle des monceaux de papier. En plus, comme les résidents avaient parfaitement compris que c'était du pipeau et que personne ne se souciait de leurs préférences, ces entretiens ne faisaient que leur pourrir la vie.

Le plus triste, c'est qu'en général les cocheurs de cases sont tout à fait conscients que leur job n'aide en rien à la réalisation du but affiché – pire, il lui nuit, puisqu'il en détourne du temps et des ressources. Betsy savait bien que le temps passé à consigner dans des formulaires la façon dont les résidents souhaitaient être divertis était du temps qu'elle *ne passait pas* à les divertir. Elle parvenait quand même à organiser quelques vraies activités de loisirs (« Heureusement, je pouvais jouer du piano pour eux chaque soir avant le dîner, et c'étaient de très beaux moments pleins de chants, de sourires et de larmes »), mais, comme souvent dans ces cas-là, il lui semblait que ces intermèdes n'étaient qu'une faveur qu'on lui accordait pour la récompenser d'avoir mené à bien sa mission première : le remplissage et le traitement des formulaires[16].

Nous connaissons tous la fonction de cocheur de cases utilisée comme mode de

gouvernement. Quand des agents de l'État se font pincer à faire quelque chose de très répréhensible – par exemple, accepter des pots-de-vin ou abattre des citoyens lors de contrôles routiers –, la première réaction est toujours de créer une « commission d'établissement des faits » pour aller au fond des choses. Cela sert à proclamer deux idées : 1) hormis une poignée de fripouilles, personne ne se doutait que de tels agissements avaient cours (ce qui, bien entendu, est rarement vrai) ; 2) une fois l'affaire éclaircie, des mesures très concrètes seront prises pour régler le problème (c'est généralement tout aussi faux). Ces commissions ne sont qu'une façon pour les autorités de laisser croire qu'elles font quelque chose qu'elles ne font pas en réalité. Une grande entreprise n'agira pas autrement si l'on découvre qu'elle emploie des esclaves ou des enfants dans ses usines de vêtements, ou bien qu'elle rejette des déchets toxiques. Dans ces cas de figure, les jobs à la con proprement dits désignent moins les personnes chargées de tenir le public dans l'ignorance (c'est une fonction à la con, mais elle poursuit un but utile pour l'entreprise) que celles chargées de la même mission *à l'égard des salariés de l'entreprise*[17].

Le secteur de la mise en conformité des entreprises – qui, aux États-Unis, est explicitement créé par les réglementations gouvernementales – peut être vu comme une catégorie intermédiaire.

> **Layla** : Je travaille dans une industrie en pleine croissance créée par une loi fédérale, le Foreign Corrupt Practices Act.
>
> Le principe est le suivant : les entreprises américaines, avant de faire affaire avec des firmes étrangères, doivent effectuer des vérifications pour s'assurer que celles-ci ne sont pas corrompues. Nos clients sont de grosses boîtes dans les technologies, l'automobile, etc., qui travaillent souvent avec une myriade de petits fournisseurs ou partenaires dans des pays comme la Chine (c'est la région dont je m'occupe). Nous, on fournit au client des rapports d'audit – en substance, c'est le résultat d'une ou deux heures de recherches sur Internet. Pendant les formations, on nous bassine avec tout un jargon spécifique pour garantir la cohérence des rapports.
>
> Parfois, le Web nous livre un élément qui constitue un signal d'alarme flagrant – par exemple, un patron de compagnie impliqué dans un procès criminel. Mais je dirais que le ratio entre faits avérés et pipeau est de 20/80. À part si une condamnation pour crime a été prononcée, je n'ai aucun moyen de savoir, depuis mon appart de Brooklyn, si quelqu'un à Guangzhou a reçu

une enveloppe pleine de billets[18].

Bien sûr, à un certain niveau, toutes les bureaucraties fonctionnent sur ce principe : une fois instaurés des indicateurs officiels pour mesurer la réussite, la « réalité », aux yeux de l'administration, devient celle qui existe sur le papier, tandis que la réalité humaine qu'elle est censée décrire est traitée, au mieux, comme un aspect secondaire.

Je garde un souvenir très vif d'un épisode qui s'est déroulé quand j'étais professeur assistant à Yale, autour du cas d'une étudiante en première année de master d'archéologie. Son mari était mort dans un accident de voiture le premier jour du trimestre, et, pour une raison que j'ignore, ce choc avait provoqué chez elle un blocage mental face à toute tâche administrative. Elle assistait aux conférences, participait avec ardeur aux discussions pendant les cours, rendait ses devoirs et récoltait d'excellentes notes, mais les enseignants finissaient toujours par découvrir qu'elle n'était pas formellement inscrite dans leur cursus. Or c'était la seule chose qui importait réellement, comme l'expliquait l'*éminence grise*[19] du département lors des réunions de professeurs : « Pour les gens du service des inscriptions, ce n'est pas compliqué : si vous n'avez pas renvoyé les papiers à temps, vous n'avez pas suivi le cours, donc vos résultats ne comptent pour rien. » Il y avait bien quelques murmures de protestation parmi les enseignants, parfois une allusion discrète à sa « tragédie personnelle », dont la nature exacte n'était jamais précisée (elle ne m'a été révélée que plus tard par d'autres étudiants), mais aucune objection frontale à la position du service des inscriptions. Du point de vue administratif, la réalité, c'était cela, tout simplement. Finalement, après une dernière tentative pour lui faire remplir un dossier d'inscription hors délai, tout aussi infructueuse, et plusieurs soliloques du directeur des troisième cycle soulignant que, en rendant les choses si compliquées, elle se montrait vraiment ingrate envers ceux qui faisaient tout pour l'aider[20], l'étudiante a été exclue du programme. Motif : si elle était à ce point inapte aux tâches administratives, elle n'était manifestement pas destinée à une carrière universitaire.

La réorganisation des services de l'État sur le modèle des entreprises, conduisant à rebaptiser les citoyens « clients », paraît exacerber encore cette mentalité. Mark est « délégué principal "qualité et performance" » dans un conseil municipal au Royaume-Uni :

Mark : L'essentiel de mon boulot – surtout depuis que je ne suis plus en relation directe avec la clientèle –, c'est de cocher des cases pour faire croire aux échelons supérieurs que tout va pour le mieux. Plus généralement, cela consiste à « nourrir la bête » avec des chiffres vides de sens qui donnent un sentiment de contrôle. Bien entendu, rien de tout cela ne sert les citoyens en quoi que ce soit.

On m'a raconté une anecdote : un jour, le directeur général d'une boîte déclenche l'alarme incendie. Tout le personnel se rassemble sur le parking. La consigne est de réintégrer les bureaux selon un ordre précis. Les salariés qui se trouvaient avec un client lorsque l'alarme a retenti doivent y retourner en priorité. Après, c'est le tour des employés dont les premiers pourraient avoir besoin pour une raison ou une autre. Et ainsi de suite. Quand j'ai entendu cette histoire, je me suis dit que, si ça se passait à mon boulot, je resterais un sacré bout de temps sur le parking !

Le fonctionnement que décrit Mark se résume à une interminable série de rituels visant à faire écran de fumée et tournant autour d'« objectifs chiffrés » mensuels. Ces derniers sont affichés dans les bureaux, avec un code couleur pour indiquer la progression : vert s'ils sont en hausse, orange s'ils sont stables, rouge s'ils sont en baisse. Apparemment, les superviseurs n'ont jamais entendu parler du concept élémentaire de variance en matière de statistiques – du moins, c'est ce qu'ils font croire. En effet, chaque mois, ceux qui ont des chiffres verts sont récompensés, tandis qu'on exhorte ceux qui ont des chiffres rouges à faire plus d'efforts. Et presque rien de tout cela n'a le moindre rapport avec les services fournis.

Mark : L'un des projets sur lesquels j'ai travaillé consistait à mettre au point des « normes de service » en matière de logement. Concrètement, cela se réduisait à mener des enquêtes de pure forme auprès des clients et à se taper de longues réunions avec les directeurs. Ensuite, j'ai rédigé un rapport qui a eu beaucoup de succès en réunion (surtout parce qu'il était joliment présenté et soigneusement mis en pages), avant d'être dûment archivé. Résultat des courses : de nombreuses heures de travail gaspillées sur un projet qui n'a strictement rien changé pour les habitants, sans parler du temps qu'ils ont perdu eux-mêmes à répondre à des questionnaires et à participer à des groupes de discussion. Si j'en crois mon expérience, la

plupart des actions dans les collectivités locales ressemblent à ça[21].

Notons ce point capital : l'importance que revêt l'allure séduisante du rapport. C'est un thème récurrent dans les témoignages de cocheurs de cases, au sein des entreprises plus encore que des administrations. Si l'influence d'un manager se mesure au nombre de personnes qui travaillent pour lui, la manifestation concrète, immédiate, de son pouvoir et de son prestige, c'est la qualité visuelle de ses présentations et rapports. D'ailleurs, les réunions au cours desquelles ces emblèmes sont exposés aux regards sont un peu les rituels suprêmes du monde de l'entreprise. De même que la suite d'un seigneur féodal pouvait comporter des serviteurs dont le seul rôle – du moins, le seul rôle apparent – était de polir l'armure de ses chevaux ou d'épiler sa moustache avant les tournois ou les spectacles, les cadres d'aujourd'hui ont parfois des subordonnés dont la seule fonction est de préparer leurs présentations PowerPoint et de réaliser les cartes, croquis, montages photo ou illustrations qui les accompagnent. La plupart de ces rapports sont de simples accessoires dans une comédie digne du kabuki – personne ne les lit réellement du début à la fin[22]. Mais cela n'empêche pas les cadres ambitieux de claquer joyeusement l'argent de la boîte, jusqu'à la moitié du salaire annuel d'un ouvrier, juste pour pouvoir dire : « Ah oui, bien sûr ! On a commandé un rapport là-dessus. »

> **Hannibal** : Je suis consultant en stratégie numérique pour les branches marketing de plusieurs multinationales pharmaceutiques. Dans ce cadre, je bosse souvent en collaboration avec des agences de com' internationales et j'écris des rapports qui s'intitulent par exemple : « Comment améliorer l'engagement des principaux intervenants dans la numérisation des services de santé ». C'est de la connerie en barre qui n'a d'autre but que de faire illusion aux yeux des services marketing. Et pourtant, il n'y a rien de plus facile que de facturer des sommes insensées pour rédiger ces rapports à la con. Récemment, j'ai réussi à me faire payer 12 000 livres pour un rapport de deux pages. Il m'était commandé par un labo qui voulait le présenter pendant un séminaire de stratégie internationale. Finalement, ils ne l'ont pas utilisé – ils n'ont pas eu le temps d'arriver à ce point de l'ordre du jour. Cela dit, l'équipe pour qui je l'avais préparé en était très contente.

Il existe toute une panoplie d'industries secondaires dont la seule raison d'être

est de permettre de cocher des cases. Un exemple : j'ai travaillé pendant quelques années pour le bureau des prêts interbibliothèques au sein de la bibliothèque des sciences de l'université de Chicago. Là-bas, au moins 90 % du boulot des gens consistait à photocopier et envoyer par mail des articles tirés de périodiques médicaux comme *Revue de biologie cellulaire*, *Endocrinologie clinique* ou encore *Revue américaine de médecine interne*. (Pour ma part, j'avais la chance de faire autre chose.) Les premiers mois, j'étais encore assez naïf pour croire que ces articles étaient adressés à des médecins. Mais pas du tout : comme finit par me l'expliquer un collègue un peu décontenancé, l'immense majorité était destinée à des avocats[23]. Apparemment, si vous attaquez un médecin en justice pour faute professionnelle, une partie du jeu consiste à rassembler une pile impressionnante de publications scientifiques que vous pourrez, le moment venu, jeter sur la table en un geste théâtral, puis verser au dossier des preuves. Bien sûr, chacun sait que personne ne va réellement lire ces documents, mais il n'est jamais exclu que l'avocat de la défense ou l'un de ses témoins experts en choisisse un au hasard pour l'examiner. Du coup, vous avez intérêt à vous assurer que vos assistants ont repéré des articles un tant soit peu en rapport avec l'affaire.

Comme nous le verrons plus loin, la liste est longue des types d'emplois écrans qu'ont imaginés les entreprises privées. Prenez par exemple les magazines internes aux grandes sociétés – parfois, ce sont même des chaînes de télévision. Leur mission officielle est de tenir les salariés informés des actualités et nouveautés qui pourraient les intéresser. Mais leur véritable raison d'être est ailleurs. Ils n'existent que pour permettre aux dirigeants de connaître cette agréable sensation de chaleur qui vous envahit lorsque vous lisez un article chantant vos louanges dans les médias, ou pour leur offrir les joies de cette expérience inédite : être interviewés par des gens qui ressemblent à des reporters, qui se comportent comme des reporters, mais qui ne leur poseront jamais les questions qui fâchent. Tous ces supports récompensent très généreusement leurs journalistes, producteurs et techniciens – souvent deux à trois fois les salaires du marché. Mais parmi les personnes que j'ai rencontrées occupant un tel job à plein temps, pas une seule n'a manqué de souligner qu'elle était persuadée d'avoir un job à la con[24].

5. Les petits chefs

Les petits chefs se divisent en deux sous-catégories. Ceux du premier type se

contentent d'assigner des tâches à d'autres. Cela s'apparente à un job à la con si le petit chef lui-même estime que son intervention n'est pas nécessaire et que ses subalternes seraient parfaitement capables de s'en sortir sans lui. À ce titre, les petits chefs du premier type peuvent être considérés comme le reflet inversé des larbins : ils sont tout aussi superflus, mais, au lieu d'être les subordonnés, ce sont les supérieurs.

Si cette première catégorie est juste inutile, la seconde, elle, est franchement nuisible. Il s'agit de ceux dont l'essentiel du boulot consiste à générer des tâches à la con qu'ils confient à d'autres, à les superviser, ou même à créer de toutes pièces de nouveaux jobs à la con. On pourrait les appeler « bullshitiseurs ». Il arrive qu'ils aient quelques vraies missions à côté de ça, mais dès lors qu'ils passent la majeure partie de leur temps à inventer des activités à la con pour d'autres, leur propre job peut aussi être qualifié de job à la con.

Comme on l'imagine, il est très difficile de recueillir des témoignages de petits chefs. Même ceux qui pensent secrètement avoir un job inutile sont beaucoup moins enclins que d'autres à l'admettre[25]. Cependant, j'en ai trouvé un petit nombre qui n'ont pas hésité à cracher le morceau.

Ben représente un exemple classique du premier type :

> **Ben** : J'occupe un job à la con dans le management intermédiaire. J'ai dix personnes qui travaillent pour moi, mais pour autant que je puisse en juger, toutes sont capables de faire le boulot sans qu'on les surveille. Mon seul rôle, c'est de leur distribuer les tâches – notez que ceux qui conçoivent ces tâches pourraient parfaitement les leur confier directement. (J'ajouterai que, bien souvent, les tâches en question sont produites par des managers qui ont eux-mêmes des jobs à la con ; du coup, j'ai un job à la con à double titre.)
>
> J'ai été promu à ce poste tout récemment, et depuis je passe beaucoup de temps à regarder autour de moi en me demandant ce que je suis censé faire. Si je comprends bien, je suis supposé motiver les salariés. Je doute fort de gagner mon salaire grâce à ça, même si je me donne vraiment du mal !

Ben a calculé qu'au moins 75 % de son temps est consacré à répartir le travail, puis à vérifier que les subalternes s'en acquittent. Pourtant, répète-t-il, il n'a aucune raison de penser que ces derniers se comporteraient différemment s'il n'était pas là.

Il dit aussi essayer constamment, en douce, d'abattre un peu de boulot concret, mais ses supérieurs y mettent le holà quand ils s'en aperçoivent.

Le fait que Ben n'ait été en poste que depuis deux mois et demi au moment où il m'a envoyé son message peut expliquer sa franchise. S'il capitule et finit par accepter son nouveau rôle, il comprendra que, comme on le lit dans un autre témoignage, « le management intermédiaire consiste à s'assurer que les employés de niveau inférieur remplissent leurs "objectifs de productivité" ». Alors, il se mettra à concevoir des indicateurs statistiques formels que ses subalternes s'efforceront de maquiller.

Être obligé de superviser des gens qui n'ont pas besoin de supervision est une complainte qu'on entend souvent. Voici le témoignage d'Alphonso, « responsable adjoint des adaptations- traductions » :

> **Alphonso** : Mon boulot consiste à encadrer et coordonner une équipe de cinq traducteurs. Le problème, c'est qu'ils sont parfaitement capables de se débrouiller tout seuls : ils sont formés à tous les outils dont ils ont besoin et savent très bien gérer leur temps et leurs missions. Du coup, je joue un rôle de « portail des tâches ». Les demandes me parviennent via Jira (un outil de gestion des tâches en ligne), et je les transmets à la personne ou aux personnes appropriées. À part ça, je suis tenu d'envoyer des rapports périodiques à mon manager, qui les intègre à son tour dans des rapports « plus importants » destinés au PDG.

Nous verrons bientôt que cette combinaison de petit chef et de cocheur de cases est l'essence même des jobs de management intermédiaire.

En fait, Alphonso a au moins une utilité : son équipe, basée en Irlande, reçoit tellement peu de missions de la part du bureau central, situé au Japon, qu'il doit formuler ses rapports de façon à donner l'impression que tout le monde est très occupé, histoire d'éviter que la direction n'envisage des licenciements.

*

Passons maintenant aux petits chefs du second type, ceux qui créent des tâches à la con pour les autres. Chloe mérite d'ouvrir le ban. Doyenne dans une grande université britannique, sa mission précise consistait à proposer un « leadership stratégique » pour un campus quelque peu agité.

Une petite parenthèse : le seul mot « stratégique » fait frémir tous ceux qui besognent dans la ruche universitaire et qui tiennent encore à se définir prioritairement comme enseignants et chercheurs. L'expression « déclaration de mission stratégique » (ou, pire, « document de vision stratégique ») inspire une terreur particulière, car elle désigne les moyens concrets par lesquels les techniques de gestion d'entreprise sont inoculées dans les universités. Ces techniques, rappelons-le, se traduisent par la mise en œuvre de méthodes chiffrées pour mesurer la performance, obligeant le corps enseignant à passer une part croissante de son temps à évaluer et justifier ses activités, et une part de plus en plus insignifiante à s'y livrer effectivement. Tous les documents qui usent abondamment de termes comme « qualité », « excellence », « leadership » ou « parties prenantes » susciteront une semblable méfiance.

Par conséquent, ma première réaction en entendant Chloe évoquer son poste de « leadership stratégique » a été de me dire : non seulement ça doit être un job à la con, mais à tous les coups il consiste à « bullshitiser » la vie des autres. Son témoignage m'a révélé que c'était exactement cela – mais pas pour les raisons que j'imaginais.

> **Chloe** : Ma fonction de doyenne était un job à la con, au même titre que tous les doyens, vice-chanceliers adjoints ou autres postes universitaires « stratégiques » dépourvus de pouvoir exécutif, et pour les mêmes raisons. Les vraies positions de pouvoir et de responsabilité dans les universités coïncident avec les lieux où se trouve l'argent. Un vice-chancelier adjoint ou un doyen doté d'un mandat exécutif (c'est-à-dire tenant les rênes du budget) aura la possibilité d'influer sur les activités des départements, ou au moins sur leurs orientations, en utilisant la carotte et le bâton du fric, autrement dit en recourant à la flatterie, à la contrainte, à la stimulation, à la tyrannie ou à la négociation. Les « doyens stratégiques » et consorts n'ont ni carotte ni bâton. Ce sont de simples administrateurs qui ne contrôlent pas les finances. Ils détiennent seulement, comme on me l'a dit une fois, « un pouvoir de persuasion et d'influence ».
>
> Pour ma part, ne siégeant pas au conseil de direction de l'université, je ne participais pas aux débats sur les objectifs, la stratégie générale, les mesures de performance, les audits, etc. Je n'avais pas de budget, pas d'autorité sur les locaux, l'emploi du temps ni aucun autre problème concret.

> La seule chose que je pouvais faire, c'était proposer une stratégie qui, en réalité, n'était qu'une resucée de stratégies antérieures déjà votées.

Ce qu'on attendait de Chloe, c'était donc une nouvelle « vision stratégique », du genre de celles qu'on met régulièrement en avant aujourd'hui dans les universités britanniques pour justifier le temps insensé passé à jongler avec des chiffres et à remplir de la paperasse[26]. Cependant, puisqu'elle n'avait aucun pouvoir réel, cela se résumait à un absurde théâtre d'ombres.

Il y a bien une chose qu'elle a obtenue – et qui est l'insigne honorifique désormais décerné à tous les administrateurs d'université de haut rang : sa propre petite valetaille administrative.

> **Chloe** : On m'a donné un assistant de direction ainsi qu'un « délégué aux projets spéciaux et au suivi des orientations », tous deux à trois quarts-temps, plus une chercheuse postdoctorante à plein temps, *plus* une enveloppe de « dépenses » de 20 000 livres. Autrement dit, des montagnes d'argent (public) sont allées financer un job à la con. Le délégué aux projets spéciaux et au suivi des orientations m'aidait sur les projets et les orientations, comme il se doit. Mon assistant de direction, un type brillant, n'a guère pu être davantage qu'un gestionnaire de planning hors pair. Quant à la postdoctorante, c'était un pur gaspillage de temps et d'argent. J'effectue mes recherches toute seule et je n'ai pas besoin d'un assistant.
>
> J'ai donc passé deux ans de ma vie à m'inventer du travail, à moi-même et à d'autres.

À vrai dire, Chloe était apparemment une patronne très généreuse. Tandis qu'elle développait pendant des heures des stratégies dont elle savait qu'elles finiraient aux oubliettes, son délégué aux projets spéciaux « courait à droite, à gauche pour faire des simulations d'emploi du temps » et rassembler des données, son assistant de direction gérait ses rendez-vous, et la postdoctorante se consacrait à ses propres recherches.

En soi, tout cela paraît parfaitement innocent. Au fond, ils ne faisaient de mal à personne. Peut-être même que la postdoc a apporté une pierre décisive à l'édifice du savoir humain, qui sait ? Mais le truc qui dérangeait vraiment Chloe, et dont elle a pris conscience petit à petit, c'était de savoir que, si elle avait eu un véritable

pouvoir, elle aurait probablement fini par être nuisible.

La suite des événements lui a donné raison. Après deux ans comme doyenne, elle a commis l'erreur d'accepter le poste de chef de département. Ainsi, elle a pu voir l'envers du décor – avant de démissionner au bout de six mois, horrifiée et écœurée :

> **Chloe** : J'ai appris une chose de mon passage éclair à la direction du département : cette fonction, c'est du pipi de chat à 90 % – et c'est vraiment un minimum. À quoi tu passes tes journées ? Tu remplis les formulaires transmis par la doyenne de la faculté pour qu'elle puisse rédiger ses documents stratégiques, lesquels repartiront en haut de la chaîne de commandement. Tu fais pleuvoir un déluge de papier pour alimenter les dossiers d'audit et de surveillance des activités de recherche et d'enseignement. Tu produis une succession interminable de plans quinquennaux pour justifier les besoins des départements en fonds et en personnel, besoins qui sont déjà satisfaits. Tu ponds leurs foutues évaluations annuelles, qui finissent dans un tiroir d'où elles ne ressortiront jamais. Et pour abattre tout ce boulot, toi, chef de département, tu mets à contribution ton personnel. Ou comment les tâches à la con s'automultiplient.
>
> Je vais vous dire ce que j'en pense. Selon moi, ce n'est pas le capitalisme en lui-même qui produit ces foutaises[27]. C'est l'idéologie « managérialiste » telle qu'elle est mise en pratique dans les grandes organisations. À mesure qu'elle s'incruste, des pans de plus en plus vastes du personnel universitaire sont assignés à une seule et unique fonction : jongler avec la myriade de joujoux qu'elle invente – stratégies, objectifs de performance, audits, rapports, évaluations, nouvelles stratégies, etc. Le tout totalement déconnecté de ce qui devrait couler dans les veines de l'université : l'enseignement et l'éducation.

Ce sera la conclusion de Chloe.

Au moins, dans son cas, les assistants lui ont été alloués *d'abord*, et c'est seulement dans un deuxième temps qu'elle a dû se casser la tête pour trouver à quoi les occuper. Il n'en va pas de même pour Tania, qui a eu plusieurs boulots de petit chef, dans le public comme dans le privé. Elle nous éclaire sur la façon dont des postes à la con peuvent être créés *ex nihilo*.

Ce témoignage est unique, dans la mesure où il se réfère explicitement aux

catégories que je décris dans ce chapitre. En effet, tandis que j'approchais de la fin de mes recherches, j'ai dévoilé sur Twitter ma typologie en cinq volets, alors embryonnaire, dans le but de susciter des commentaires, des rectifications ou des réactions. Tania a trouvé que les termes correspondaient bien à son expérience :

> **Tania** : Dans votre taxonomie des jobs à la con, je pense être un petit chef.
>
> J'ai été codirectrice adjointe d'une agence de prestation de services administratifs. On travaillait pour deux entreprises, avec des ressources totales s'élevant à environ 600 millions de dollars et un millier d'employés. On gérait les RH, le budget, les subventions, les contrats et les déplacements.
>
> À un moment donné, en tant que manager (ou, si l'on veut, rafistoleur chargé de combler des vides fonctionnels), vous vous rendez compte qu'il vous faut engager une nouvelle personne pour répondre à un problème organisationnel. Les situations sont variables. Soit c'est moi qui ai besoin d'un cocheur de cases ou d'un rafistoleur, soit d'autres managers ont besoin de quelqu'un qui s'acquitte de vraies tâches, ou alors de leur quota de porte-flingue ou de larbins.
>
> En général, la nécessité d'embaucher un rafistoleur se fait sentir quand je suis face à des procédures internes défaillantes (qu'il s'agisse de tâches automatisées ou humaines), à un cocheur de cases qui fait mal son travail, ou alors à un subordonné indéboulonnable (pas forcément dans un job à la con) parce qu'il est titularisé et peut se targuer de vingt-cinq années d'évaluations dithyrambiques par les patrons qui m'ont précédée.

Attardons-nous sur cette dernière remarque. Même dans le monde de l'entreprise, il est très difficile de virer quelqu'un pour incompétence s'il a de l'ancienneté et une longue histoire d'appréciations positives. Le moyen le plus simple de s'en débarrasser est celui qu'on voit à l'œuvre dans les bureaucraties d'État : il consiste à l'« envoyer paître à l'étage du dessus », c'est-à-dire à le promouvoir à un poste plus élevé où il deviendra le problème de quelqu'un d'autre. Cependant, comme Tania était au sommet de la hiérarchie, l'incompétent resterait dans ses pattes même si elle le faisait monter en grade. Deux options s'offraient donc à elle : soit elle le mutait à un poste à la con où il n'aurait aucune responsabilité

importante ; soit, si un tel poste n'était pas disponible dans l'immédiat, elle le gardait, mais embauchait quelqu'un d'autre qui s'acquitterait de son boulot dans les faits.

Cette seconde solution fait naître un autre problème. Vous ne pouvez pas recruter un candidat pour le job de l'incompétent, puisque, par définition, ce job est déjà pourvu. À la place, il vous faut inventer un nouveau poste auquel vous accolerez un descriptif compliqué. Bien sûr, ce ne sera que du vent, étant donné que, en vrai, vous assignerez le nouvel employé à tout autre chose. Ensuite, vous devrez faire mine de trouver cette personne idéalement qualifiée pour occuper le job fictif que vous n'avez pas réellement l'intention de lui faire occuper. Tout cela demande beaucoup d'efforts.

> **Tania** : Dans les structures où l'on trouve des classifications de métier et des descriptions de poste très précises, vous ne pouvez recruter quelqu'un que pour un job bien établi et répertorié. (Il existe un merveilleux royaume parallèle peuplé de gens qui conçoivent ces classifications à la con, un peu comme le petit monde où vivent les personnes chargées de rédiger les dossiers de subvention ou les offres contractuelles.)
>
> Du coup, créer un job à la con implique d'inventer tout un univers narratif à la con justifiant l'objet, le contenu du poste et les qualifications requises pour avoir le profil adéquat. L'ensemble doit sacrifier au format et au jargon bureaucratique de l'Office of Personnel Management[28] et des RH de mon agence.
>
> Dans un deuxième temps, il faut que l'offre d'emploi publiée propose un récit du même acabit. Pour pouvoir espérer être embauché, le postulant doit présenter un CV qui reprend les thèmes et la phraséologie mêmes de l'annonce afin que notre logiciel de gestion des candidatures reconnaisse ses compétences. Enfin, une fois la personne engagée, ses missions doivent encore être explicitées en détail dans un autre document qui servira de base aux évaluations annuelles de résultats.
>
> Si une candidature est rejetée par l'ordinateur, je ne peux pas la retenir. Du coup, il m'est arrivé de refaire moi-même les CV de candidats que je voulais recevoir en entretien pour tromper le logiciel.

Encore une fois, une petite parabole inspirée du système féodal va nous

permettre de mieux comprendre cette pure aberration. Imaginez : vous êtes un seigneur et vous prenez un jardinier pour entretenir votre domaine. Au bout de vingt ans de bons et loyaux services, celui-ci se met à développer un sérieux penchant pour l'alcool. Vous le retrouvez régulièrement pelotonné dans les massifs de fleurs à cuver son vin, tandis que les pelouses commencent à être envahies par les pissenlits et que les plantes dépérissent. Le problème, c'est que le gars a des relations. Le congédier risquerait d'offenser des gens avec qui vous préféreriez rester en bons termes. Vous engagez donc un nouveau serviteur, officiellement pour astiquer les boutons de porte (ou toute autre tâche mineure), mais en vous assurant qu'il possède en réalité toutes les compétences d'un jardinier.

Jusque-là, tout va bien. Seulement, dans une entreprise, vous ne pouvez pas vous contenter de réclamer un nouveau serviteur, lui inventer un titre ronflant (comme « Grand Sénéchal des pas de porte ») et lui expliquer que son vrai boulot consiste à remplacer le jardinier quand il est bourré. Vous devez pondre une description à la mords-moi-le-nœud, mais très détaillée, de ce qu'un astiqueur de boutons de porte est censé faire, entraîner votre nouvelle recrue à se prétendre le meilleur astiqueur de boutons de porte du royaume, puis utiliser le descriptif de ses attributions pour produire les évaluations périodiques de performance grâce auxquelles vous pourrez cocher toutes les cases nécessaires.

Et, pour peu que votre jardinier dessoûle et refuse de voir un petit voyou se mêler de son boulot, vous voilà avec un astiqueur de boutons de porte à plein temps sur les bras.

Ce n'est là qu'un exemple des nombreux procédés par lesquels les petits chefs en viennent à créer des jobs à la con.

À PROPOS DE QUELQUES FORMES COMPOSITES DE JOBS À LA CON

Nos cinq variétés n'épuisent certainement pas le registre des jobs à la con. Il va de soi que d'autres types pourraient être proposés. L'une des suggestions les plus intéressantes qui m'aient été faites est la création d'une catégorie « amis imaginaires », ces personnes embauchées pour « humaniser » des environnements de travail brutaux, mais qui sont là en réalité pour soumettre les salariés à toutes sortes de simulacres élaborés. Nous lirons aussi plus loin des histoires de galas de charité imposés et de séminaires de « créativité » ou de « pleine conscience » obligatoires. Certains passent toute leur carrière à se déguiser ou à concevoir des jeux stupides visant à créer des rapports harmonieux dans des bureaux où les employés seraient bien plus heureux si on leur foutait simplement la paix. Ce sont des cocheurs de cases d'un certain genre, mais ils constituent aussi un phénomène à part entière.

Comme le montrent ces exemples, il arrive qu'on ait du mal à ranger un job à la con dans l'une de nos cinq subdivisions, parce qu'il semble comporter des éléments de plusieurs d'entre elles. Un cocheur de cases peut être en partie larbin, ou le devenir intégralement si le règlement interne de l'organisation vient à changer. Un larbin peut aussi être rafistoleur à temps partiel, avant que cela ne se transforme en activité à plein temps si un problème survient et que, au lieu de le résoudre, le patron décide qu'il est plus simple de laisser l'un de ses grouillots désœuvrés en gérer les conséquences.

Prenez le cas de Chloe : d'une certaine manière, son job de doyenne sans pouvoir exécutif était un job de larbin, puisque ses supérieurs l'avaient créé pour des motifs largement symboliques. Simultanément, elle était un petit chef pour ses subordonnés. Étant donné qu'elle et son équipe n'avaient pas grand-chose à faire, elle passait le plus clair de son temps à chercher des choses à rafistoler. Puis elle a fini par comprendre que, même si on lui confiait un jour une quelconque forme de pouvoir, elle resterait une simple cocheuse de cases.

Jim a travaillé pour une boîte de télémarketing qui avait passé un contrat avec un géant de l'électronique (disons Apple, au hasard – il n'a pas révélé son nom). Son boulot consistait à appeler des sociétés pour essayer de les convaincre de prendre rendez-vous avec un commercial d'Apple. Le hic, c'est que toutes ces sociétés avaient *déjà* un commercial d'Apple attitré et permanent, qui bien souvent officiait dans les mêmes locaux. Et le plus fou, c'est que tout le monde était au courant :

Jim : J'exposais régulièrement le problème à mes supérieurs. Je leur demandais comment ils s'y prendraient, eux, pour convaincre des clients potentiels de l'intérêt d'un tel rendez-vous, alors qu'un commercial de ce géant de la tech bossait déjà dans le bureau voisin du leur. Certains de mes chefs étaient tout aussi désemparés que moi, mais les plus pugnaces m'expliquaient patiemment que je n'avais rien compris : nos coups de fil s'inscrivaient en fait dans un grand jeu de mondanités. Il y avait une chance que des clients acceptent un rendez-vous, non pas parce qu'ils pensaient que cela les aiderait à résoudre un problème précis, mais parce qu'ils craignaient de paraître malpolis en refusant.

Comment intégrer dans notre typologie cette situation qui dépasse les limites de l'absurde ? En tant que télévendeur, Jim entre certainement dans la classe des porte-flingue, mais alors un porte-flingue dont la fonction est exclusivement de manipuler les gens pour qu'ils se transforment en cocheurs de cases.

Les punching-balls constituent une autre catégorie composite et ambiguë. Ce sont les subordonnés que l'on engage pour être les destinataires de réclamations souvent légitimes, mais à qui l'on confie ce rôle précisément parce qu'ils n'ont pas le pouvoir de les traiter. Si l'on peut les voir comme un mélange de larbins et de rafistoleurs, ils ont aussi leurs caractéristiques propres.

À l'évidence, punching-ball est une fonction classique dans les organisations bureaucratiques. Le gars dont tout le boulot consiste à s'excuser que le menuisier ne soit toujours pas venu est un punching-ball d'un certain genre, mais il a un poste particulièrement pépère : en effet, ses seuls interlocuteurs sont des professeurs et administrateurs d'université, peu susceptibles de vociférer, de taper du poing sur la table ou de s'emporter de manière théâtrale. Dans d'autres contextes, faire office de punching-ball peut être franchement dangereux. Quand je suis arrivé au Royaume-Uni en 2008, j'ai été frappé de voir partout dans les lieux publics des panneaux rappelant aux citoyens qu'ils ne devaient pas agresser physiquement les dépositaires de l'autorité publique. À mes yeux, cela allait sans dire, mais manifestement ce n'était pas le cas.

Certaines personnes employées comme punching-ball savent parfaitement pourquoi elles sont là. C'est le cas par exemple de Nathaniel, étudiant dans une université canadienne. Ayant postulé pour un job dans le cadre de sa bourse d'études, il s'est retrouvé affecté au bureau de la scolarité. Son rôle était d'appeler

les inscrits pour leur dire qu'un des documents de leur dossier était mal rempli et qu'il fallait tout recommencer. (« Comme ceux qui faisaient ce boulot étaient eux-mêmes étudiants, il y avait une certaine proximité qui dissuadait les gens au bout du fil de trop monter dans les tours. Le premier truc à dire quand quelqu'un commençait à s'énerver, c'était : "Désolé, mec, je sais que ça craint, moi aussi je suis étudiant." »)

D'autres punching-balls sont si naïfs que c'en est touchant :

> **Tim** : L'été, je travaille dans une résidence universitaire. Ça fait trois ans que je fais ça, mais je n'ai toujours pas réussi à comprendre quelles sont mes missions.
>
> Visiblement, mon boulot consiste surtout à occuper physiquement l'espace de l'accueil. Ça représente à peu près 70 % de mes tâches. Pendant ce temps, je suis libre de « mener mes propres projets », ce que j'ai interprété comme glandouiller, ou éventuellement ramasser les élastiques que je trouve dans le placard pour en faire des boules. Quand je ne suis pas accaparé par ces activités, j'en ai quelques autres : vérifier la boîte mail (je n'ai reçu aucune formation et je n'ai pas de responsabilités administratives, donc je me contente de faire suivre les messages à mon boss), prendre les paquets qui ont été balancés devant la porte pour les déposer dans la salle du courrier, répondre au téléphone (là encore, comme je ne sais rien, je ne peux pratiquement jamais satisfaire les demandes), récupérer les vieux sachets de ketchup de 2005 qui traînent dans les tiroirs du bureau, ou encore appeler la maintenance pour signaler que l'évier dégueule de la nourriture avariée parce qu'un résident a fait tomber des fourchettes dans le broyeur à ordures.
>
> Souvent, en plus de tout ça, les gens viennent me crier dessus pour des trucs avec lesquels je n'ai manifestement rien à voir, comme le fait que des fourchettes aient atterri dans le broyeur à ordures, ou que l'immeuble soit en travaux, ou que mon patron ne travaille pas le week-end et que je n'aie pas le droit d'accepter 1 400 dollars en liquide en règlement de leurs loyers impayés, ou encore qu'il n'y ait pas de poste de télé qui diffuse *The Bachelor*. Je suppose que, pour eux, me gueuler dessus est une sorte de défouloir, étant donné que j'ai 19 ans et que c'est écrit sur mon front que je suis un minable sans aucun pouvoir.

Je suis payé 14 dollars de l'heure pour faire ce boulot.

À première vue, Tim pourrait passer pour un simple larbin, à l'image de Gerte, la réceptionniste dont la maison d'édition néerlandaise n'avait pas besoin. Il est juste là parce que cela ferait mauvais effet qu'il n'y ait personne. Mais, en réalité, Tim fournit un vrai service à son employeur : il offre aux étudiants en colère quelqu'un sur qui passer leurs nerfs. Pour quelle autre raison, au bout de trois ans, ne lui aurait-on toujours pas expliqué la nature de son travail ?

C'est précisément parce qu'ils rendent authentiquement service que j'ai décidé de ne pas faire des punching-balls une catégorie de jobs à la con. Tim n'est pas là pour remédier à un défaut structurel, comme le gars dont tout le boulot consiste à s'excuser que le menuisier ne soit toujours pas venu. Il est là parce que, quand vous avez une résidence universitaire bourrée d'adolescents, certains vont inévitablement venir piquer des colères pour des prétextes idiots, et le patron aime autant que cette rage soit dirigée contre quelqu'un d'autre. En résumé, Tim a certainement un job de merde, mais il n'est pas évident qu'il ait un job à la con.

UN MOT SUR LES JOBS À LA CON DE DEUXIÈME NIVEAU

Une dernière catégorie ambiguë est celle des jobs qui, sans être oiseux en eux-mêmes, le deviennent lorsqu'ils sont exercés en appui à une activité inutile. L'exemple le plus évident est celui des agents d'entretien, de sécurité, de maintenance et autres personnels d'assistance travaillant pour une boîte à la con. Pensez au département de Kurt, qui gère la paperasse requise pour autoriser le déplacement d'un soldat allemand et de son ordinateur à l'autre bout du couloir. Ou à la compagnie de Nouri, dont l'activité consiste à vendre un algorithme qui ne marche pas. Ou à n'importe quelle société de télémarketing ou de mise en conformité bidon parmi les centaines existantes. Dans chacun de ces bureaux, il faut bien quelqu'un pour arroser les plantes, récurer les toilettes, exterminer les nuisibles.

Bien sûr, la plupart des entreprises en question sont installées dans de vastes immeubles de bureaux qui abritent toutes sortes d'autres boîtes. De ce fait, il y a peu de chances qu'un homme de ménage, un électricien ou un désinsectiseur pris isolément ne fournisse ses services qu'à des personnes occupées à des tâches à la con. Néanmoins, si l'on devait calculer la part totale des travaux de ménage ou d'électricité qui, au bout du compte, viennent en appui à de telles activités, on trouverait un chiffre énorme. (On peut supposer que ce chiffre s'élèverait à 37 %, si le sondage de YouGov est exact[29].)

Résumons : si 37 % des jobs sont des jobs à la con, et si 37 % des 63 % restants s'exercent en soutien à des jobs à la con, alors un peu plus de 50 % du travail total relève des jobs à la con au sens le plus large[30]. En y ajoutant la bullshitisation de professions utiles (de l'ordre d'au moins 50 % pour le travail de bureau, sans doute plus faible pour d'autres types d'activités) et les divers métiers qui n'existent que parce que tout le monde est trop occupé à travailler (les toiletteurs pour chiens ou les livreurs de pizzas 24/24, pour ne citer que ces deux-là), on pourrait probablement ramener la semaine de travail *réel* à quinze heures, ou même à douze, et personne n'y verrait que du feu.

BREF RETOUR SUR LA QUESTION : EST-IL POSSIBLE D'AVOIR UN JOB À LA CON SANS LE SAVOIR ?

Le concept des jobs à la con de deuxième niveau nous ramène à cette question essentielle : quel est le degré de subjectivité qui entre dans la définition d'un job à la con ?

Ma conviction est que les jobs à la con sont bien réels : quand j'affirme qu'on ne peut que s'en remettre au jugement du travailleur concerné, c'est pour souligner que, en tant qu'observateurs extérieurs, nous n'avons forcément qu'une vision partielle de ce que recouvrent ces jobs. Le principal intéressé est le mieux à même de dire si son travail change quoi que ce soit à la face du monde. Il en va autrement, à mon sens, lorsque se pose la question plus subtile de savoir si ce travail produit une quelconque *valeur*. Là, il me semble plus juste de se fier à l'opinion des travailleurs de la branche dans son ensemble. Sinon, on en est réduit à formuler des constats absurdes du genre : sur trente assistants juridiques évoluant dans le même bureau et exécutant les mêmes tâches, vingt-neuf ont un job à la con parce que c'est ce qu'ils pensent, tandis que le seul vrai croyant, celui qui n'est pas de cet avis, a un job tout à fait utile.

À moins de partir du principe qu'il n'existe aucune réalité en dehors des perceptions individuelles – ce qui est une position philosophique problématique –, on ne saurait nier la possibilité que les gens se trompent quand ils évaluent leurs actes. Toutefois, cela n'a guère d'incidence dans le cadre de cet ouvrage, puisque ce qui m'intéresse prioritairement, comme je l'ai dit, c'est l'élément subjectif. J'entends moins exposer une théorie de l'utilité ou de la valeur sociales que chercher à comprendre les effets psychologiques, sociaux et politiques de ce fait majeur : nous sommes extrêmement nombreux à trimer en pensant secrètement que notre boulot n'a aucune utilité ni valeur sociale.

Je fais aussi la supposition que, *généralement*, les gens ne se trompent pas. Ainsi, si l'on voulait cartographier l'économie en différenciant les secteurs bien réels de ceux qui ne sont que du vent, la meilleure façon d'y parvenir serait de repérer les secteurs dans lesquels une majorité de travailleurs trouvent que leur job ne rime à rien, et ceux où une majorité est d'un avis contraire. Mieux encore, on pourrait tenter d'en déduire la théorie de la valeur sociale qui les conduit à cette conclusion. Quand quelqu'un dit : « Mon job est complètement con », quels sont les critères implicites qu'il mobilise ? Certains, comme Tom, l'artiste d'effets spéciaux,

ont bien réfléchi à ce problème et seront capables de répondre facilement à la question. D'autres ont du mal à articuler le raisonnement qui sous-tend leurs propos, mais vous sentez bien qu'il y en a un, ne serait-ce qu'à un niveau partiellement inconscient. Vous devrez alors vous efforcer de l'extraire en examinant le langage qu'ils utilisent et en observant leurs réactions instinctives lorsqu'il est question de leur travail. C'est exactement ce que font les anthropologues. Le cœur de notre formation, c'est d'apprendre à dévoiler la théorie implicite derrière les actions et comportements quotidiens des gens.

Oui, mais voilà : tout le monde ne fonctionne pas sur la base des mêmes théories. En menant cette étude, j'ai noté que la plupart des travailleurs du secteur bancaire ont l'intime conviction que 99 % des activités des banques sont totalement vides de sens et ne bénéficient en rien à l'humanité. Il est probable que d'autres travailleurs de cette industrie ne soient pas d'accord avec ce jugement. Mais peut-on repérer un schéma directeur ? Cela tient-il à l'ancienneté dans le métier ? Les personnes les plus haut placées dans la hiérarchie ont-elles plus tendance à croire dans les bénéfices sociaux générés par les activités bancaires ? Ou bien admettent-elles en leur for intérieur que leur travail n'a aucune valeur sociale, sauf qu'elles s'en moquent éperdument ? Peut-être même prennent-elles plaisir à se représenter en pirates ou en escrocs des temps modernes ? C'est impossible à dire, même si le témoignage de Jeffrey Sachs cité au chapitre précédent suggère à tout le moins que, en haut de la pyramide, beaucoup pensent avoir un droit létigime sur ce qu'ils accaparent.

Là où mon approche bute sur un obstacle, c'est avec les travailleurs qui sont engagés dans des professions que *tous les autres* considèrent comme des jobs à la con par excellence, mais qu'*eux-mêmes* ne voient pas ainsi. Une fois de plus, aucune enquête comparative détaillée n'a été réalisée sur le sujet, mais mes propres données révèlent quelques récurrences intéressantes. Ainsi, je n'ai reçu que très peu de témoignages d'avocats (alors qu'une flopée d'assistants juridiques m'ont écrit), deux d'attachés de presse et aucun de lobbyiste. Est-ce à dire qu'il ne s'agit pas de métiers à la con ? Pas nécessairement. Leur silence peut s'expliquer par quantité d'autres raisons. Par exemple, peut-être qu'ils sont moins nombreux à traîner leurs guêtres sur Twitter, ou que ceux qui le font sont plus enclins au mensonge.

Pour finir, il me faut évoquer une classe particulière de professionnels, les seuls qui non seulement ont nié avoir des jobs à la con, mais ont accueilli avec une franche hostilité l'idée même que notre économie en soit truffée. Il s'agit – comment s'en

étonner ? – des chefs d'entreprise, auxquels s'ajoutent les personnes chargées des recrutements et des licenciements. (Tania fait figure d'exception à cet égard.) Pendant des années, j'ai même reçu régulièrement des messages spontanés d'entrepreneurs et de patrons indignés me disant que ma prémisse était totalement fausse. Nul dirigeant d'entreprise, assuraient-ils, ne gaspillerait l'argent de sa boîte pour un salarié dont il n'a pas besoin. Ces missives déployaient rarement des arguments très sophistiqués. Beaucoup se limitaient au classique raisonnement qui se mord la queue : puisque aucune des situations décrites dans cet ouvrage ne peut se produire dans une économie de marché, elles sont purement imaginaires ; aussi, soit les personnes convaincues que leur job ne vaut rien sont en proie à l'illusion, soit elles sont trop suffisantes, ou alors c'est juste qu'elles ne comprennent pas leur fonction réelle, laquelle n'est visible qu'à ceux d'en haut.

On pourrait être tenté de se dire : ça y est, nous l'avons trouvée, cette classe de travailleurs qui ont un job à la con sans le savoir ! Sauf que ce ne sont pas des jobs à la con. Les dirigeants d'entreprise, pour le meilleur ou pour le pire, ont un réel impact sur le monde. C'est juste qu'ils sont aveugles à toute la merde qu'ils génèrent.

1. L'adresse électronique était la suivante : doihaveabsjoborwhat@gmail.com. À noter que Gmail, en vertu d'une sorte de pudeur désuète, n'autorise pas l'emploi du mot « bullshit » dans une adresse.

2. Tous les noms cités ici ont donc été inventés. J'ai aussi évité de nommer des employeurs spécifiques et de livrer des informations géographiques qui pouvaient permettre de les identifier – sur le mode : « une célèbre université située à New Haven, dans le Connecticut », ou bien : « une petite entreprise d'édition basée dans le Devon, en Angleterre, et détenue par un consortium berlinois ». Dans certains cas, ces détails ont été modifiés ; dans d'autres, je les ai simplement tus.

3. Sauf mention contraire, tous les témoignages qui suivent sont tirés de cette base de données. Les citations sont fidèles aux textes que j'ai reçus, hormis quelques retouches légères – développement des sigles et des abréviations, rectification de la ponctuation, modifications grammaticales ou stylistiques mineures, etc.

4. Ainsi, une vidéo de la BBC qu'on m'a signalée répartit les « jobs inutiles » en trois types, avec les intitulés suivants : « Pas de travail au travail », « Les gestionnaires du service de gestion qui gère les gestionnaires » et « Une valeur sociale négative ». Voir « Do You Have a Pointless Job ? », BBC online, dernière modification le 20 avril 2017, http://www.bbc.com/capital/story/20170420-do-you-have-a-pointless-job.

5. En 1603, un certain William Perkins écrivait : « Il convient que ceux qu'on appelle communément serviteurs aient, outre l'emploi de servir à table, quelques autres métiers particuliers, à moins qu'ils ne soient employés par des hommes de très grande position et de très grande stature. […] Car, pour la raison qu'ils passent le plus clair de leur temps à manger et à boire, puis à dormir et à jouer après dîner et après souper, les serviteurs paraissent bien être les membres les moins utiles de l'Église et du Commonwealth. En effet, quand leurs bienveillants maîtres viennent à mourir, ou qu'ils sont démis de leurs fonctions pour avoir commis quelque méfait, ils ne se révèlent bons pour aucun métier, incapables qu'ils sont de travailler dur, et s'adonnent alors soit à la mendicité, soit à la rapine » (cité dans Thomas, 1999, p. 418). Sur l'histoire du terme « serveur », voir le chapitre 6. Une précision : je ne dis pas que les *vrais* domestiques, dans le système féodal, avaient des « jobs à la con » au sens moderne du terme, puisqu'ils se sentaient rarement obligés de se prétendre autre chose que ce qu'ils étaient.

Si tant est qu'il leur arrivât de donner une fausse image d'eux-mêmes, c'était en prétendant faire moins, et non plus, que ce qu'ils faisaient en réalité.

6. Il leur arrivait aussi d'être chargés de quelques courses. Ces emplois étaient extrêmement courants. On en veut pour preuve la variété des termes utilisés pour les désigner : outre valets de pied, on les appelait larbins, hommes de main, coursiers, laquais, estafiers, domestiques, serviteurs, mercenaires, pages, sbires, hommes liges ou valets de chambre – et encore ne s'agit-il là que des mots qui viennent le plus spontanément à l'esprit. À ne pas confondre avec les lèche-bottes, les favoris, les acolytes, les flagorneurs, les écornifleurs, les faire-valoir, les béni-oui-oui et compagnie, qui relèvent davantage de la catégorie des parasites indépendants. Notons que, dans les cours européennes, ceux qui ne remplissaient aucune fonction utile étaient plutôt les courtisans. Les domestiques en uniforme, eux, s'affairaient à toutes sortes d'étranges besognes, quand on ne leur demandait pas de faire simplement acte de présence dans les cérémonies officielles. Mais toute l'idée était de paraître n'en rien faire.

7. J'admets qu'il est rare de rencontrer un si fort taux de prélèvement, mais ce n'est qu'un exercice d'imagination destiné à mettre en évidence le type de dynamique à l'œuvre dans ces situations.

8. On pourrait aller jusqu'à dire que cette stratégie est historiquement l'un des ingrédients majeurs de ce qu'on appelle l'« honneur ».

9. Dans les pays de l'Atlantique Nord, les domestiques ont vu leurs effectifs plonger depuis la Première Guerre mondiale, mais en réalité leurs postes ont été largement remplacés – d'abord par ce qu'on appelle les « employés de service » (ainsi, « serveur » désignait à l'origine une forme d'employé de maison), puis, dans le monde de l'entreprise, par des légions toujours plus fournies d'assistants administratifs et autres subalternes. Pour se convaincre que les jobs de domestiques inspirés du système féodal continuent d'inonder nos sociétés, il suffit de lire ce récit : « Mon ami travaille sur le plateau de tournage d'un film qui se déroule dans un vieux manoir du Hertfordshire. Il court à droite, à gauche pour s'assurer que l'équipe ne détériore pas le bâtiment. À la fin de chaque journée de tournage, il doit passer deux heures à "surveiller les bougies". C'est une consigne stricte des châtelains : les bougies de la grande salle, après avoir été éteintes, doivent être surveillées pendant *au moins deux heures* pour garantir qu'elles ne se rallumeront pas toutes seules, au risque de mettre le feu à la maison. Mon ami n'a pas le droit de les éteindre en les aspergeant d'eau ni de "tricher" d'une quelconque manière. » Quand on lui a demandé pourquoi il ne pouvait pas arroser les bougies, il a répondu : « On ne m'a pas donné d'explication. »

10. Je préfère être bien clair : un nombre incalculable de réceptionnistes remplissent une fonction on ne peut plus utile. Je ne parle ici que de celles qui ne sont pas dans ce cas.

11. Cela reste vrai aujourd'hui. Je connais ainsi une jeune femme qui, sans avoir aucune sorte d'expérience militaire, s'est retrouvée, en tant qu'assistante personnelle d'un responsable de l'OTAN, à élaborer de nombreux plans stratégiques pour des opérations en zone de guerre. (Et j'ai toutes les raisons de penser que ses plans étaient aussi bons, si ce n'est meilleurs, que ceux que pourrait concevoir le premier général de l'OTAN venu.)

12. C'est vrai en tout cas en ce qui concerne l'armement de haute technologie. Les armées servent aussi à réprimer les troubles civils, potentiels ou avérés, mais cela implique rarement le recours à des avions de combat, des sous-marins ou des missiles MX. Le Mexique constitue un cas historique intéressant, puisqu'il s'est toujours explicitement refusé à gaspiller de l'argent pour entretenir des jouets aussi onéreux. Son raisonnement est le suivant : compte tenu de sa position géographique, les seuls pays avec lesquels il pourrait entrer en guerre sont les États-Unis et le Guatemala. Dans un conflit contre les États-Unis, il perdrait, quel que soit l'armement déployé ; dans un conflit contre le Guatemala, il gagnerait, avec ou sans avions de combat. Du coup, il se contente de conserver l'équipement militaire dont il a besoin pour éliminer les dissidences au niveau national.

13. Ce sujet me paraît toujours délicat à aborder, car, dans les années 1980, de nombreux universitaires comme moi ont abandonné l'idée selon laquelle la demande de consommation était produite par la manipulation marketing. Les consommateurs, affirmaient-ils, créent leur propre patchwork d'identités délirantes en utilisant les biens de consommation selon des modes qui n'ont pas été anticipés (un peu comme si tout le monde, en Amérique, se transformait en Snoop Dogg ou en RuPaul). Il est vrai que ce récit m'a toujours laissé un peu sceptique. Quoi qu'il en soit, beaucoup de ceux qui bossent dans ce secteur pensent être conformes à l'image que tout le monde se faisait d'eux dans les années 1960 et 1970.

14. Station spatiale de combat ultra-sophistiquée dans l'univers de *Star Wars*. [NdT.]

15. ELIZA est un programme informatique mis au point à la fin des années 1960, reposant sur une reconnaissance fruste du langage.

16. Une petite anecdote personnelle à ce sujet : comme je l'ai dit, les maîtres de conférences à la London School of Economics (LSE) doivent remplir des tableaux détaillés de répartition de leur temps décomposant leurs activités hebdomadaires heure par heure. Les formulaires proposent un nombre infini de distinctions subtiles entre toutes sortes de tâches administratives, mais aucune catégorie explicitement intitulée « lecture et rédaction d'ouvrages ». Quand j'en ai fait la remarque, on m'a répondu que je pouvais classer ces activités dans la rubrique « recherches financées par la LSE ». Autrement dit, ce qui comptait aux yeux de l'école, c'était 1) le fait que ces activités de recherche ne soient pas financées par des sources extérieures, ce qui signifiait 2) qu'ils me payaient à les exécuter pendant que j'aurais pu être en train de faire mon « vrai » job.

17. Voici un témoignage qui illustre bien ce mécanisme dans le secteur de l'informatique : « J'ai souvent vu des projets conçus pour embrouiller les responsabilités. Par exemple, quand on lance un processus d'évaluation à propos d'un système informatique, l'objectif n'est pas que les réponses influent sur la décision finale, qui sera prise quelque part en haut lieu, mais de pouvoir prétendre que chacun a été entendu, que toutes les préoccupations ont été prises en compte. Le projet lui-même n'étant qu'un faux-semblant, le temps qui lui est consacré est du pur gaspillage ; les gens en prennent bientôt conscience et cessent de le prendre au sérieux. » Les fausses recherches de consensus de ce genre sont courantes dans les institutions collégiales type universités ou ONG, mais on les observe aussi dans des structures plus hiérarchisées.

18. Une simple information donne une idée de l'ampleur de cette industrie : Citigroup a annoncé en 2014 que le nombre de salariés affectés aux opérations de mise en conformité s'élèverait l'année suivante à 30 000, soit à peu près 13 % de son effectif total. Sital S. Patel, « Citi Will Have Almost 30,000 Employees in Compliance by Year-end », The Tell (blog), MarketWatch, 14 juillet 2014, http://blogs.marketwatch.com/thetell/2014/07/14/citi-will-have-almost-30000-employees-in-compliance-by-year-end.

19. En français dans le texte. [NdT.]

20. Tout sauf, bien sûr, essayer de trouver un arrangement, comme d'autoriser quelqu'un d'autre à remplir les papiers pour elle – une solution qui, sans qu'on comprenne pourquoi, a été écartée d'un revers de main.

21. Le bâtiment est un autre exemple d'industrie publique/privée où les « procédures alibi » de ce genre pullulent. Il suffit de lire le témoignage suivant :

Sophie : Je travaille dans la branche très lucrative des « consultants » en matière de permis de construire. Dans les années 1960, le seul professionnel tenu de présenter des documents pour une demande de permis, c'était l'architecte. Aujourd'hui, pour tout immeuble d'un minimum d'importance, cette demande doit contenir une pléiade de rapports rédigés par des consultants (dont je fais partie !) : étude d'impact environnemental, étude d'impact paysager et visuel, étude des transports, étude du microclimat et de la résistance au vent, analyse du rayonnement solaire et de la luminosité, étude relative à la protection des monuments historiques, étude archéologique, rapport du service d'entretien paysager, étude d'impact arboricole, étude du risque inondation…

La liste est encore longue, et chaque rapport compte entre 50 et 100 pages. Le plus étrange, c'est que, au bout du compte, les immeubles construits sont de gros cubes hideux qui ressemblent étonnamment à ceux qu'on bâtissait dans les années 1960. Alors, je ne pense pas que ces rapports aient le moindre intérêt !

22. Pour citer un consultant en entreprise : « J'attends avec impatience le jour où l'un de mes confrères osera faire un truc à la Sokal [du nom du physicien qui, en 1996, fit publier par une revue scientifique un article qui se révéla être un canular – NdT] : remettre un rapport d'audit truffé des mots creux dont raffole le monde des affaires, mais dépourvu de toute information structurée. Malheureusement, j'ai bien peur que ce ne soit déjà arrivé plein de fois sans que le consultant en question en soit conscient. »

23. À la réflexion, c'est logique : si vous êtes chercheur en médecine, toutes ces revues se trouvent déjà dans votre bibliothèque, ou alors vous avez accès aux versions en ligne. Vous n'avez donc aucune raison d'utiliser le prêt interbibliothèques.

24. Il est intéressant de comparer les magazines d'entreprise avec ceux que publient les syndicats – qui sont d'apparition plus ancienne, je pense. Les seconds comportent évidemment leur lot d'autopromotion, mais ils traitent aussi de problèmes sérieux. Mon père était membre d'un syndicat d'imprimeurs – la section n° 1 de l'Union des

lithographes de New York –, et, enfant, je tirais une grande fierté de l'allure qu'avait leur magazine interne, *Lithopinion*. Il surpassait en élégance tout ce que j'avais pu voir auparavant, parce qu'il mettait en avant avec beaucoup de soin les nouvelles techniques graphiques. On y trouvait aussi des analyses politiques vraiment percutantes.

25. Par exemple, une étude récente a montré que 80 % des employés jugeaient que leurs supérieurs ne servaient à rien et qu'eux-mêmes feraient aussi bien leur travail si ces chefs n'étaient pas là. Apparemment, l'étude ne dit pas quelle est la proportion de responsables qui sont d'accord avec cette assertion, mais on peut supposer que leur nombre est très inférieur (« Managers Can be Worse than Useless, Survey Finds », *Central Valley Business Times*, 5 décembre 2017, http://www.centralvalleybusinesstimes.com/stories/001/?ID=33748, consulté le 18 décembre 2017).

26. Comme nous le verrons, ce n'est pas moins vrai aux États-Unis ni ailleurs dans le monde.

27. Ici, Chloe semble faire allusion au titre sous lequel avait été publiée une version de mon article sur le site evonomics.com : « Pourquoi le capitalisme crée des jobs inutiles ». Ce titre n'était pas de moi. J'évite toujours de personnifier les entités abstraites en leur attribuant des actions.

28. Agence américaine indépendante, responsable notamment des recrutements dans la fonction publique. [NdT.]

29. C'est bien le chiffre qu'on peut s'attendre à trouver, à moins qu'on n'ait des raisons de croire que les professions oiseuses requièrent plutôt plus – ou plutôt moins – d'assistance que les professions utiles.

30. Ce pourcentage est évidemment inexact. D'une part, une très large proportion des agents d'entretien, électriciens, maçons, etc., travaillent pour des particuliers, et non pour des entreprises. D'autre part, j'inclus les 13 % de personnes ayant déclaré qu'elles n'étaient pas certaines d'avoir un job à la con. Le chiffre de 50 % (en réalité, 50,3 %) repose sur l'hypothèse que ces deux facteurs, *grosso modo*, se compensent et s'annulent mutuellement.

CHAPITRE 3

Pourquoi avoir un job à la con rend-il si souvent malheureux ?

(Sur la violence spirituelle – I)

> Les entreprises sont des organisations fascistes. Ce sont des sectes conçues pour dévorer votre vie. Les patrons entassent jalousement vos minutes, comme les dragons entassent de l'or.
>
> Nouri

Dans ce chapitre, je voudrais explorer certaines des conséquences morales et psychologiques qu'entraîne le fait d'être prisonnier d'un job à la con.

Je souhaite notamment tenter de répondre à cette question évidente : finalement, en quoi est-ce un problème ? Ou, plus précisément : pourquoi tant de personnes semblent-elles en souffrir ? Cela ne tombe pas sous le sens. Après tout, ces gens sont bel et bien payés – et souvent grassement – à ne rien faire. Ils pourraient s'estimer heureux, surtout si on leur fiche plus ou moins la paix. Pourtant, j'ai reçu très peu de témoignages de travailleurs s'émerveillant de la chance qu'ils avaient eue de décrocher un tel job[1]. Beaucoup semblaient plutôt déconcertés par leurs propres réactions. Ils ne comprenaient pas pourquoi ils se sentaient si nuls ou déprimés. De fait, leur souffrance était accentuée par l'absence de motif clair, de récit à même d'expliquer ce qu'ils éprouvaient et ce qui clochait dans leur situation. Un galérien, au moins, sait qu'il est opprimé. Un employé de bureau contraint de rester assis sept heures et demie par jour à faire semblant de taper sur un ordinateur pour un salaire horaire de 18 dollars ou un consultant débutant obligé de donner le même séminaire sur l'innovation et la créativité semaine après semaine pour 50 000 dollars par an sont tout simplement désemparés.

Dans un livre précédent sur la dette, j'ai évoqué le phénomène de la « confusion morale ». Tout au long de l'histoire, la majorité des gens semblent avoir accepté les deux idées suivantes : « (1) rembourser l'argent qu'on a emprunté est une simple question d'éthique et (2) […] quiconque fait profession de prêter de l'argent est un

scélérat[2] ». Le problème des jobs à la con est plus récent que celui de l'endettement, mais je crois qu'il engendre une confusion morale comparable. D'un côté, tout le monde est encouragé à considérer que les êtres humains cherchent systématiquement à maximiser leur avantage, c'est-à-dire à se retrouver dans les situations dont ils peuvent tirer le plus grand profit au moindre coût en termes de temps et d'efforts. De manière générale, c'est bien la supposition que nous faisons – en particulier lorsque nous parlons dans l'absolu. (« Mais voyons, on ne peut pas donner l'aumône aux pauvres aussi facilement, sinon ils n'essaieront jamais de se trouver un boulot ! ») D'un autre côté, bien des aspects de notre propre expérience et de celle de nos proches contredisent cette hypothèse. Les actions et réactions des gens ne se conforment presque jamais à ce que prédisent nos théories sur la nature humaine. Raisonnablement, on est obligé d'en conclure que, au moins dans certains de leurs postulats de base, ces théories sont fausses.

Dans ce chapitre, je veux non seulement tenter de comprendre pourquoi les gens sont si malheureux lorsque leur job leur paraît artificiel et dénué de sens, mais, au-delà, réfléchir à ce que cette détresse nous apprend sur ce qu'est l'être humain et ce qui le meut.

HISTOIRE D'UN JEUNE HOMME QUI S'EST VU OFFRIR UNE VÉRITABLE SINÉCURE, MAIS N'A SU QU'EN FAIRE

Commençons par le récit d'Eric, un jeune homme dont la première expérience dans le monde du travail a pris la forme d'un job absolument, viscéralement inutile, au point d'en être presque comique.

Eric : J'ai eu un paquet de boulots atroces, mais le vrai, le pur job à la con dans toute sa splendeur, c'est mon premier « emploi pro », après l'obtention de mon diplôme, il y a une douzaine d'années.

Dans ma famille, j'étais le premier à être allé à l'université. J'avais une vision profondément naïve de la finalité de l'enseignement supérieur, du coup je m'attendais à ce que cela m'ouvre un tas d'horizons insoupçonnés. Tout ce que ça m'a offert, c'est des stages chez PricewaterhouseCoopers et autres KPMG. Pendant six mois, j'ai préféré toucher le chômage et dévorer des romans russes et français à la bibliothèque universitaire. Jusqu'au jour où j'ai été forcé de me rendre à un entretien qui, malheureusement, a débouché sur un boulot.

C'était un job d'« administrateur d'interface » dans une grande entreprise de design. L'interface, c'était un « système de gestion de contenu » – en gros, un intranet avec une interface graphique – qui devait permettre aux sept succursales de la société, disséminées dans tout le Royaume-Uni, d'avoir un accès partagé aux différents projets en cours.

Rapidement, Eric a découvert qu'il ne devait son embauche qu'à un problème de communication au sein de la boîte. En effet, tout le système n'existait que parce que les divers associés étaient incapables de décrocher leur téléphone et de se coordonner. Autrement dit, Eric faisait office de rafistoleur.

Eric : C'était une société en nom collectif, chaque associé gérant une antenne. Tous les partenaires semblaient être issus d'un même trio d'écoles privées et avaient fait les mêmes études de design (au Royal College of Art). C'étaient des quadragénaires aux dents longues, typiques des profils que produisent ces boîtes d'enseignement privées, toujours en train de se tirer la bourre pour remporter des appels d'offres. Il était arrivé plus d'une fois que

des employés de deux antennes différentes se retrouvent nez à nez chez le même client pour présenter leurs projets respectifs et soient obligés de fusionner hâtivement leurs travaux sur le parking d'une zone industrielle lugubre. L'interface devait fluidifier la communication entre toutes les branches pour que ce genre de bourde (et quantité d'autres) ne se reproduise plus. Mon boulot, c'était de participer à son développement, la faire fonctionner et la promouvoir auprès du personnel.

Sauf que, très vite, il est apparu que l'interface était seulement la lubie d'un des associés. Les autres, plutôt que de se frotter à lui, avaient semblé donner leur aval, mais par-derrière ils faisaient tout ce qui était en leur pouvoir pour s'assurer qu'elle ne fonctionne pas. Le job d'Eric n'était donc même pas rafistoleur : c'était cocheur de cases.

Eric : J'aurais dû me rendre compte que cet associé était le seul à vouloir que l'idée voie le jour – sinon, pourquoi auraient-ils embauché un diplômé d'histoire de 21 ans sans aucune expérience en informatique ? Ils avaient acheté le logiciel le moins cher qu'ils avaient pu trouver chez des escrocs finis, du coup c'était un système infesté de bugs qui plantait constamment et ressemblait aux économiseurs d'écran de Windows 3.1. Tous les employés de la boîte faisaient de la parano, persuadés que l'interface était là pour surveiller leur productivité, enregistrer leurs frappes ou les prendre en flagrant délit de téléchargement de vidéos porno sur le réseau de l'entreprise. Résultat, ils ne voulaient pas y toucher.

Comme je n'avais pas l'ombre d'une connaissance en programmation ni en développement, je ne pouvais pas améliorer grand-chose. Donc, globalement, je me retrouvais à promouvoir et à gérer une grosse bouse défectueuse dont personne ne voulait. Au bout de quelques mois, je me suis aperçu que je n'avais à peu près rien à faire de mes journées, sinon aider les designers à la masse qui n'étaient pas foutus de télécharger un fichier ou de trouver une adresse mail dans le répertoire.

L'insondable absurdité de la situation l'a bientôt conduit à des actes de rébellion – d'abord subtils, puis tout à fait francs.

Eric : J'ai commencé à arriver de plus en plus tard et à repartir de plus en plus tôt. La politique de la boîte autorisait « une pinte au déj du vendredi » ; je l'ai transformée en « trois pintes à tous les déj de la semaine ». Je me suis mis à bouquiner des romans à mon bureau et à faire des promenades digestives de trois heures. J'ai perfectionné mon français en lisant *Le Monde*, en chaussettes, le Petit Robert à portée de main. Quand j'ai essayé de présenter ma démission, mon boss m'a offert une augmentation de 2 600 livres, que j'ai acceptée à contrecœur. Ils avaient besoin de moi justement parce que je n'avais pas les compétences requises pour mettre en œuvre ce projet dont ils ne voulaient pas, et ils étaient prêts à payer pour me garder. (On pourrait paraphraser les « Manuscrits économico-philosophiques » de Marx, qui datent de 1844 : pour éloigner le spectre de leur propre aliénation par le travail, ils devaient me condamner à une plus grande aliénation en m'interdisant toute croissance humaine.)

Petit à petit, Eric a commencé à adopter une attitude de défi de plus en plus ouverte, espérant commettre enfin la faute qui les pousserait à le virer. Il s'est mis à débarquer ivre au bureau et à se faire payer des voyages d'affaires pour honorer des rendez-vous fictifs.

Eric : Un collègue du bureau d'Édimbourg à qui j'avais raconté mes misères – c'était à l'assemblée générale annuelle, j'étais bourré – a commencé à m'arranger de faux rendez-vous. Un jour, on s'est retrouvés sur un terrain de golf près de Gleneagles – je me souviens que j'avais emprunté des chaussures trop grandes pour moi et qu'elles lacéraient le gazon. Comme ça n'a pas porté à conséquence, j'ai continué à organiser des réunions imaginaires, ce coup-ci avec des gens de l'antenne de Londres. La boîte me logeait dans une chambre empestant le tabac au St. Athans, à Bloomsbury, et je passais mes journées avec des potes londoniens, comme au bon vieux temps, à écumer les pubs de Soho – des virées qui se transformaient souvent en nuits de beuverie à Shoreditch. Plus d'une fois, j'ai débarqué au bureau le lundi vêtu de la même chemise que le jour où j'étais parti, le mercredi précédent. Ça faisait un bail que je ne me rasais plus, et avec ma coupe de cheveux on aurait pu me croire échappé du staff de tournée de Led Zeppelin.

J'ai encore fait deux tentatives pour donner ma démission, mais chaque

fois mon patron m'a proposé plus de cash. À la fin, j'étais payé une somme insensée pour un boulot qui consistait tout au plus à répondre à deux coups de fil par jour.

Un après-midi d'été, j'ai brusquement fondu en larmes sur le quai de la gare de Temple Meads, à Bristol. J'avais toujours voulu voir cette ville, du coup je m'étais programmé une « visite » dans nos bureaux là-bas pour « faire le point sur le ressenti des utilisateurs ». En vrai, j'ai passé trois jours sous ecstasy dans une fête anarcho-syndicaliste organisée dans une maison du quartier de St. Paul's. Ce sont les hallucinations, puis la descente, qui m'ont fait réaliser combien cette existence stérile, sans rime ni raison, me foutait en l'air.

Au prix d'efforts héroïques, Eric a enfin réussi à se faire remplacer.

Eric : À force de pression, mon boss a fini par accepter d'engager un jeune gars fraîchement diplômé en informatique pour tenter d'améliorer notre interface graphique. Sitôt le gamin arrivé, je lui ai dressé la liste de ce qu'il y avait à faire et, dans la foulée, j'ai rédigé ma lettre de démission. Je l'ai glissée sous la porte de mon patron dès qu'il est parti en vacances, abandonnant ma paye à côté du téléphone au lieu de faire ma période de préavis réglementaire. Quelques jours plus tard, je me suis envolé pour Essaouira, au Maroc, où je me suis appliqué à ne rien faire. En rentrant, j'ai vécu six mois dans un squat, cultivant mes propres légumes sur un terrain de 12 kilomètres carrés.

J'ai lu votre article de *Strike !* dès sa parution. C'était peut-être une révélation pour certains de découvrir que le capitalisme crée des jobs inutiles afin de s'assurer que la roue continue de tourner. Pour moi, ce n'en était pas une.

Beaucoup seraient tentés de voir dans le boulot d'Eric un job de rêve. Il était (bien) payé à se tourner les pouces, et ce pratiquement sans aucune surveillance. Il était traité avec respect et avait de multiples occasions de gruger. Malgré tout, la situation l'a détruit à petit feu.

Pourquoi ?

Je crois que cette histoire nous parle essentiellement de classes sociales. Eric,

jeune homme d'extraction modeste – ses parents étaient ouvriers d'usine, rien de moins –, frais émoulu de l'université et plein d'espoir, a connu une introduction soudaine et chaotique dans le « monde réel ». La réalité, en l'occurrence, c'était ça : (a) il n'était pas surprenant que, dans l'esprit de cadres d'âge mûr, tout gamin blanc d'une vingtaine d'années était forcément, au moins à un certain degré, un as de l'informatique (même s'il n'avait aucune formation dans ce domaine, comme c'était le cas ici) ; (b) par conséquent, ils étaient prêts à le gratifier d'une situation franchement pépère tant que cela servait leurs objectifs du moment ; (c) pourtant, son job n'était rien d'autre à leurs yeux qu'une vaste blague. Et ce au sens quasi littéral du terme : si Eric avait été embauché, c'était parce qu'une poignée de designers avaient décidé de jouer une bonne grosse farce à l'un d'entre eux.

Mais ce qui le rendait fou par-dessus tout, c'était de devoir conclure que, dans quelque sens qu'il retourne les choses, son boulot ne lui servait strictement à rien. Il ne pouvait même pas se dire qu'il faisait ça pour nourrir sa famille – il n'en avait pas encore. Issu d'un milieu où la plupart des gens étaient fiers de fabriquer, entretenir et réparer des objets, ou en tout cas pensaient que c'était de ces activités que l'on devait tirer sa fierté, il avait cru que ses études à l'université, puis son entrée dans la vie professionnelle, lui permettraient de faire ce genre de chose avec peut-être plus de grandeur et de majesté. Au lieu de cela, il avait été embauché précisément pour ce qu'il ne savait pas faire. Il avait tenté de démissionner : on lui avait offert encore plus d'argent. Il avait tenté de se faire virer : pas moyen. Il avait voulu leur mettre le nez dedans, devenir une caricature de ce pour quoi ils semblaient le prendre : cela n'avait eu aucun effet.

Pour bien comprendre ce qui est en jeu ici, imaginons un autre jeune diplômé d'histoire placé exactement dans la même situation, mais issu, lui, de la classe moyenne. Appelons-le l'anti-Eric. En quoi se serait-il comporté différemment ? Selon toute probabilité, il aurait accepté de jouer la comédie. Il n'aurait pas utilisé ces voyages d'affaires arrangés pour s'adonner à diverses formes d'autodestruction, mais pour accumuler du capital social – des relations qui, au bout du compte, lui auraient ouvert la voie vers un meilleur poste. Il aurait pris ce job comme un tremplin, et c'est un projet d'avancement professionnel qui lui aurait donné un but. Mais il ne s'agit pas là d'attitudes ou de dispositions innées. Elles sont inculquées aux enfants de la classe moyenne dès leur plus jeune âge. Eric, lui, ne pouvait pas agir ni penser ainsi, parce qu'on ne le lui avait jamais appris. Cela explique qu'il ait préféré aller faire pousser des tomates dans un squat, du moins pour un temps[3].

SUR L'EXPÉRIENCE DE MENSONGE ET D'INUTILITÉ QUI SE TROUVE AU CŒUR DES JOBS À LA CON, ET L'IDÉE QU'ELLE DEVRAIT ÊTRE TRANSMISE À LA JEUNESSE

L'histoire d'Eric contient en condensé tous les éléments pénibles et générateurs de souffrance des jobs à la con. L'impression de totale futilité en est un, bien sûr. Et puis il y a le mensonge. J'ai déjà évoqué l'indignation des télévendeurs que l'on oblige à piéger les gens ou à faire pression sur eux pour qu'ils agissent contre leur intérêt. C'est un sentiment compliqué, que l'on ne sait même pas vraiment nommer. Quand on entend le mot « escroquerie », on imagine des bandits, des rois de l'arnaque, des personnages qui nous apparaissent presque comme des figures romantiques, rebelles vivant d'expédients et finalement dignes d'admiration, parce qu'ils ont acquis une certaine forme de savoir-faire. Un escroc peut prendre plaisir à ce qu'il fait. C'est pourquoi il constitue un héros acceptable pour les films hollywoodiens. Être *forcé* de rouler quelqu'un, c'est complètement différent. Vous savez que vous et votre victime êtes dans le même bateau, en butte aux pressions et aux manipulations d'un employeur. Sauf que, pour vous, il s'y ajoute la honte de trahir la confiance d'une personne dont vous devriez être l'allié.

Certes, dans un job à la con, si le travailleur arnaque quelqu'un, c'est bien son employeur – qui plus est, avec son consentement. Mais, pour beaucoup, c'est précisément l'élément le plus perturbant. Vous n'avez même pas la satisfaction de mettre en œuvre une arnaque de votre propre invention. Vous ne vivez même pas votre propre mensonge. D'ailleurs, vous ne vivez pas davantage le mensonge de quelqu'un d'autre. Votre situation rappelle un peu ce qui se passe quand un chef de service se balade dans les bureaux avec la braguette ouverte : tout le monde s'en rend compte, mais il n'y en a pas un qui va prendre sur lui de l'avertir.

Voilà ce qui vous fait vous sentir plus inutile que tout.

Peut-être que l'anti-Eric aurait réussi à retourner cette futilité à son avantage et à devenir partie prenante dans la farce. Si c'était un vrai fonceur, il aurait éventuellement utilisé ses compétences administratives pour prendre le contrôle du service. Mais ce n'est pas facile à faire, même pour les rejetons des riches et des puissants. Le témoignage suivant nous donne une petite idée de la confusion morale que ces derniers peuvent connaître :

Rufus : J'ai eu le boulot parce que mon père était vice-président de la

boîte. J'étais chargé de la gestion des réclamations. C'était une entreprise de matériel biomédical (sur le papier), donc tout produit retourné présentait un danger biologique potentiel. Du coup, je pouvais passer mon temps seul dans une pièce, sans aucune surveillance et, en gros, totalement désœuvré. Quand je me remémore mon expérience dans ce job, je me vois surtout jouer au démineur ou écouter des podcasts. OK, il m'est arrivé d'étudier des feuilles de calcul, d'intégrer des modifications dans des documents Word, ce genre de trucs, mais je vous assure que je n'ai *rien* apporté à cette boîte. J'avais mes écouteurs en permanence, je remarquais à peine les personnes qui m'entouraient et je me souciais comme d'une guigne des « tâches » dont j'étais chargé.

J'ai détesté chaque minute passée à ce poste. Je prenais des pauses déjeuner à rallonge, je disparaissais pendant des heures « aux toilettes » (en fait, je me baladais), je rentrais chez moi très tôt : personne ne mouftait. Et tout ce temps-là m'était payé.

Quand j'y repense, c'était un peu un job de rêve.

Avec le recul, Rufus se rend compte qu'il était littéralement verni, et il paraît déconcerté de se rappeler à quel point il haïssait ce boulot à l'époque. En fait, ce n'est guère étonnant. Ses collègues avaient certainement une piètre image de lui : c'était le fils du patron, payé pour tirer au flanc, trop imbu de sa personne pour leur adresser la parole, et on leur avait clairement fait savoir en haut lieu qu'il était intouchable. Il ne pouvait manquer de s'en être aperçu, et on se doute que cela ne devait pas susciter chez lui des sentiments très agréables.

Cette histoire pose une autre question : si le père de Rufus n'attendait pas de son fils un réel effort, pourquoi avait-il insisté pour qu'il prenne le job ? Après tout, il aurait aussi bien pu lui filer de l'argent de poche, ou alors lui confier des tâches vraiment nécessaires, le former en conséquence et se donner un minimum de mal pour s'assurer qu'elles étaient effectivement accomplies. Au lieu de cela, il avait l'air de se moquer que Rufus acquière ou non une véritable expérience professionnelle ; le plus important, c'était de pouvoir dire qu'il avait un job[4].

C'est troublant – d'autant plus troublant que cette attitude paraît extrêmement répandue. Cela n'a pas toujours été le cas. Il fut un temps où la plupart des étudiants d'université disposaient d'un petit pécule, soit parce que leur famille avait suffisamment de moyens, soit parce qu'ils remplissaient les conditions pour obtenir

une bourse ou une aide. Et l'on voyait d'un bon œil qu'il y ait dans la vie de ces jeunes gens quelques années au cours desquelles l'argent ne serait pas la motivation première, les laissant libres de poursuivre d'autres valeurs : la philosophie, la poésie, le sport, les expérimentations sexuelles, les états modifiés de conscience, la politique, l'histoire de l'art occidental… Aujourd'hui, ce qui compte, c'est qu'ils bossent. Que ce soit à quelque chose d'utile ou non n'a aucune espèce d'importance. En fait, on se contrefiche qu'ils fassent quoi que ce soit de concret ; on leur demande juste de se pointer et de faire semblant, comme on le demandait à Rufus.

C'est là une récrimination récurrente dans les témoignages d'étudiants que j'ai reçus. Voici ce qu'écrit Patrick à propos de son job intérimaire d'assistant vendeur dans la supérette du bureau des étudiants :

> **Patrick** : Je n'avais pas vraiment besoin de ce boulot ; financièrement, je m'en sortais très bien sans. Mais ma famille me mettait la pression, alors j'ai fini par postuler, poussé par un sentiment d'obligation tordu, l'idée qu'il me fallait acquérir une expérience dans le monde du travail pour me préparer à ce qui m'attendait après la fac. Au bout du compte, ce job n'a fait que me voler le temps et l'énergie que j'aurais pu consacrer à d'autres activités – militer, lire pour mon plaisir –, et je pense que c'est ce qui m'a rendu encore plus amer.
>
> Il s'agissait d'un job assez classique qui consistait à tenir la caisse (évidemment, une machine aurait aussi bien fait l'affaire). Mais il y avait une condition, clairement stipulée dans mon évaluation de résultats à la fin de ma période d'essai : je devais me montrer « plus positif et plus joyeux en servant les clients ». Autrement dit, non seulement ils me demandaient de faire le boulot d'une machine, et avec autant d'efficacité, mais ils voulaient en plus que j'aie l'air de m'en réjouir.
>
> C'était à peu près supportable quand mon service tombait à l'heure du déjeuner : l'affluence et l'animation faisaient passer le temps relativement vite. En revanche, travailler le dimanche après-midi, quand il n'y avait pas un chat au bureau des étudiants, c'était carrément l'horreur. Il y avait cette règle absurde comme quoi, même si le magasin était désert, on ne pouvait pas rester assis à ne rien faire – par exemple, feuilleter le journal derrière la caisse. Non, il fallait que le responsable nous invente des tâches complètement stupides, comme courir d'une allée à l'autre pour vérifier les

dates de péremption (on savait pertinemment que les dates étaient OK, à cause de la rotation des stocks) ou réorganiser les produits sur les rayons, alors qu'ils étaient déjà rangés dans un ordre irréprochable.

Le pire du pire, dans ce boulot, c'était le temps qu'il te laissait pour ressasser ton malheur, vu qu'il n'exigeait aucun effort intellectuel. Je ruminais pendant des heures, pestais contre ce job à la con à la portée de n'importe quel robot, trépignais d'impatience à l'idée de voir un jour triompher le communisme intégral et me torturais les méninges pour imaginer des alternatives à ce système qui condamne des millions d'êtres humains à ce genre de boulot à vie.

Voilà ce qui arrive quand vous envoyez un jeune à l'université pour lui ouvrir tout un horizon de possibles sociaux et politiques, puis que vous lui ordonnez d'arrêter de réfléchir et, à la place, de s'employer à réorganiser des rayons déjà impeccablement rangés. Désormais, les parents considèrent qu'il est important que les jeunes fassent cette expérience. Mais qu'est-ce que Patrick était censé retirer de l'exercice, au juste ?

Voici un autre exemple :

Brendan : J'étudie dans une petite université du Massachusetts pour devenir prof d'histoire en lycée. Récemment, j'ai commencé à travailler au réfectoire. Le premier jour, un collègue m'a expliqué : « La moitié du boulot, c'est de faire en sorte que les trucs *paraissent* propres ; l'autre moitié, c'est d'avoir l'air occupé. »

Les deux premiers mois, on m'a affecté à la « surveillance » de l'arrière-salle. Ça consiste à nettoyer les plateaux du buffet, à le réapprovisionner en desserts et à essuyer les tables une fois qu'elles sont libérées. La salle n'est pas très grande, donc généralement tout cela me prend dix minutes par heure, ce qui me laisse pas mal de temps pour étudier. Sauf si, par malheur, le chef le plus borné travaille ce jour-là. Je dois alors le garder dans mon champ de vision en permanence pour m'assurer qu'il me voie toujours affairé.

Je ne comprends pas pourquoi, dans la description du poste, ils ne se contentent pas d'admettre qu'il n'y a pas grand-chose à faire. Si je ne consacrais pas autant de temps et d'énergie à avoir l'air débordé, tout serait

bouclé plus rapidement et plus efficacement – mes révisions *et* le débarrassage des tables.

Il va de soi que l'efficacité n'a rien à voir là-dedans. Si le but était d'inculquer des habitudes de travail efficaces aux étudiants, la meilleure solution serait tout simplement de les laisser à leurs études. Car le travail scolaire est un travail au vrai sens du terme, à part qu'il n'est pas rémunéré (sauf si vous êtes titulaire d'une bourse ou d'une allocation). En fait, Patrick et Brendan poursuivaient des projets bien plus « réels » en bûchant pour leurs cours – ou dans n'importe quelle autre activité à laquelle ils auraient pu consacrer du temps s'ils n'avaient pas été forcés d'accepter ces jobs – que dans ces emplois qui n'étaient que des coquilles vides.

Le travail scolaire a un vrai contenu : on doit assister aux cours, lire des bouquins, rendre des exercices ou des devoirs, et on est jugé sur ses résultats. Or on dirait que c'est précisément pour cette raison que parents, enseignants, gouvernements et administrateurs jugent qu'il n'est pas apte à apprendre le monde réel aux étudiants. Il serait *trop* tourné vers les résultats. Libre à vous d'étudier comme il vous plaît, du moment que vous êtes admis à l'examen. Certes, pour réussir, un étudiant doit apprendre l'autodiscipline, mais ce n'est pas la même chose que d'apprendre à exécuter des ordres. L'autodiscipline s'acquiert aussi à travers la plupart des projets et occupations qui remplissent la vie d'un étudiant, qu'il s'agisse de répéter une pièce de théâtre, de jouer dans un groupe de rock, de militer dans une organisation politique, de confectionner des cookies ou de faire pousser de la marijuana pour les vendre sur le campus… À l'évidence, tout cela vous forme un individu à vivre dans une société de travailleurs indépendants, ou dans une société dominée par ces professions largement autonomes (médecins, avocats, architectes, etc.) auxquelles les études à la fac étaient censées conduire autrefois. On pourrait aller jusqu'à dire que cela forme au fonctionnement des collectifs démocratiques que Patrick rêvait de voir émerger avec l'avènement du communisme intégral. En revanche, c'est tout sauf une préparation au monde du travail « bullshitisé » d'aujourd'hui :

Brendan : Ces jobs étudiants où l'on exécute des tâches à la con, comme scanner des pièces d'identité, surveiller des salles vides ou nettoyer des tables déjà propres, ils conviennent finalement à tout le monde, puisque nous, ils nous permettent de gagner de l'argent pendant nos études. Mais,

dans ce cas, pourquoi ne pas automatiser ou éliminer ces tâches et donner directement l'argent aux étudiants ?

Je ne prétends pas comprendre parfaitement comment tout cela fonctionne, mais ce que je sais, c'est qu'une bonne partie de ces jobs sont financés par l'État et liés à nos prêts étudiants. Cela s'inscrit dans un vaste système fédéral qui vise à coller une dette massive sur le dos des jeunes – ce qui les condamne forcément à trimer pour les dizaines d'années à venir afin de la rembourser –, couplé à un programme d'enseignement à la con qui nous formate pour nos futurs jobs à la con.

Brendan met là le doigt sur un point très important dont nous reparlerons plus loin. Ici, je voudrais me concentrer sur ce que les étudiants apprennent réellement dans ces jobs factices imposés – des leçons qu'ils ne tireraient pas d'activités ou de passe-temps estudiantins plus traditionnels, comme réviser ses examens ou organiser des fêtes. Les deux témoignages que j'ai cités (et je pourrais en citer bien d'autres) nous permettent déjà d'identifier cinq enseignements principaux.

Dans un job étudiant à la con, on apprend :

1. comment travailler sous la supervision directe de quelqu'un d'autre ;
2. comment faire semblant de travailler même quand il n'y a rien à faire ;
3. qu'on n'est pas rémunéré pour faire ce qu'on aime vraiment faire, même si c'est quelque chose d'utile ou d'important ;
4. qu'on est rémunéré, en revanche, pour faire des choses qui ne sont ni utiles, ni importantes, et qu'on n'aime pas faire ;
5. qu'il faut faire semblant d'y prendre plaisir, en tout cas dans les postes en contact avec le public.

C'est en ce sens que Brendan décrit les boulots étudiants de pure forme comme un moyen de « formater » les jeunes dans la perspective de leurs futurs jobs à la con. Lui-même étudie pour devenir professeur d'histoire en lycée. C'est un métier dont l'importance ne fait aucun doute, mais où, comme on l'a vu, le nombre total d'heures passées en classe ou à préparer les cours décline au profit des heures consacrées aux tâches administratives. Aussi, pour Brendan, la logique à l'œuvre est limpide : alors que la bullshitisation envahit les métiers qui requièrent un diplôme universitaire, ce n'est pas un hasard si la pression s'accentue sur les étudiants pour qu'ils délaissent

les activités autogérées et tournées vers un but, et privilégient les tâches qui les prépareront aux aspects les plus abrutissants de leur future carrière. C'est ainsi qu'on les initie au monde réel.

POURQUOI TANT DE NOS HYPOTHÈSES DE BASE SUR LES MOTIVATIONS HUMAINES SONT ERRONÉES

> Je pense qu'aucun frisson pouvant traverser le cœur d'un humain n'est comparable à ce que ressent un inventeur lorsqu'une création de son esprit se réalise avec succès. De telles émotions font oublier à un homme la nourriture, le sommeil, les amis, l'amour, tout.
>
> Nikola Tesla

Si l'argument que nous venons de développer est juste, il nous faut réviser notre interprétation du problème rencontré par Eric : peut-être était-il en fait insuffisamment préparé à l'absurdité du monde du travail moderne. Il était passé par l'ancien système d'éducation – dont il subsiste quelques vestiges –, celui qui visait à former les étudiants à *faire* effectivement des choses. Cela avait suscité en lui de faux espoirs, d'où ce choc, ce désenchantement, qu'il ne parvenait pas à dépasser.

Admettons. Cependant, je crois que son histoire nous livre un enseignement plus profond. Eric était mal préparé à supporter l'insignifiance de son job, un aspect que tout le monde, ou presque, considère comme un désagrément dont il faut prendre son parti. En même temps, nous sommes tous éduqués dans la conviction qu'une personne grassement payée à se tourner les pouces devrait être enchantée de sa situation.

Revenons à notre problème initial et demandons-nous pourquoi nous estimons qu'une personne payée à ne rien faire devrait s'estimer heureuse. Sur quoi repose la vision de la nature humaine dont découle une telle hypothèse ? Évidemment, il faut aller chercher du côté de la théorie économique, celle qui a transformé cette idée en science.

Selon la théorie économique classique, l'*Homo œconomicus* – le modèle sur lequel sont construites l'ensemble des prédictions formulées par cette discipline – est mû prioritairement par un calcul coûts-bénéfices. Les équations mathématiques que brandissent les économistes pour éblouir leurs clients – le public – sont fondées sur ce postulat élémentaire : tout être humain, livré à lui-même, choisira la ligne de conduite qui lui procure la plus grande quantité de ce qu'il convoite au prix de la plus faible dépense en ressources et en efforts. La mise en équation est rendue possible par la simplicité même de la formule. Si l'on devait reconnaître que les humains ont des motivations complexes, le nombre de facteurs à prendre en compte serait trop élevé, il serait impossible d'évaluer correctement leur poids respectif, et on ne pourrait pas faire de prédictions. D'où cette justification que l'on entend

souvent dans la bouche des économistes : bien entendu, tout le monde sait que les êtres humains ne sont pas réellement des machines à calculer égoïstes, mais le fait de les supposer tels permet de rendre compte d'une large part de leurs actions. Cette part, et cette part uniquement, constitue donc l'objet de la science économique.

C'est une déclaration acceptable, jusqu'à un certain point. Car il y a un problème : cette hypothèse est manifestement invalide pour beaucoup d'aspects de la vie humaine, dont plusieurs relèvent précisément de ce qu'on appelle l'économie. Si le postulat « mini-max » (minimisation des coûts, maximisation des bénéfices) était fondé, des gens comme Eric seraient enchantés de leur sort. Il gagnait gros en échange de dépenses quasi nulles en ressources et en énergie – disons que cela se limitait aux tickets de bus et aux calories qu'il brûlait en arpentant les bureaux et en répondant à deux appels par jour. Pourtant, ce que l'on observe, c'est qu'une telle situation rend malheureux à peu près n'importe qui, les autres facteurs (classe sociale, attentes, personnalité, etc.) déterminant seulement *à quel point* il l'est.

Notre discours public sur le travail entérine très largement le modèle de l'*Homo œconomicus* : tout le monde doit être forcé à travailler, et l'aide humanitaire destinée à éviter aux pauvres de mourir de faim doit être distribuée de la façon la plus humiliante et la plus coûteuse possible, faute de quoi ces derniers deviendront dépendants et n'auront plus d'incitation à trouver du boulot[5]. L'hypothèse sous-jacente est que tout individu se voyant offrir la possibilité de vivre en parasite la saisira à coup sûr. Or la quasi-totalité des preuves disponibles sur le sujet indiquent le contraire. Certes, les êtres humains apprécient généralement peu le labeur qu'ils considèrent comme excessif ou dégradant. Rares sont ceux qui acceptent avec joie de se plier au rythme et à l'intensité que les tenants de l'« organisation scientifique du travail » ont décrétés comme étant la norme à partir des années 1920. Ils ont aussi une certaine aversion pour les situations humiliantes. Pourtant, livrés à eux-mêmes, tous ou presque rejetteront avec encore plus de vigueur la perspective de n'avoir rien d'utile à faire.

Les preuves empiriques allant dans ce sens sont innombrables. Il nous suffira ici de prendre un ou deux exemples particulièrement parlants. Ainsi, les ouvriers qui deviennent multimillionnaires après avoir gagné au loto quittent rarement leur job (ou bien, s'ils le font, ils disent le regretter peu de temps après[6]). Et que dire des prisonniers, nourris et logés gratuitement sans être soumis à l'obligation de travailler ? Dans l'univers carcéral, la confiscation du droit au travail – qu'il s'agisse de repasser des chemises à la blanchisserie, de récurer les latrines au

gymnase ou d'emballer des ordinateurs pour Microsoft à l'atelier – est utilisée comme une punition, y compris lorsque le travail n'est pas rémunéré ou que les prisonniers ont d'autres sources de revenus[7]. Rappelons que nous parlons là des individus qui peuvent sans doute passer pour les moins altruistes produits par la société. Eh bien, à leurs yeux, être obligé de rester assis devant la télé à longueur de journée est un sort plus terrible que fournir l'effort le plus pénible et le moins gratifiant qu'on puisse imaginer.

Comme le soulignait Dostoïevski, le travail carcéral a une dimension salvatrice : au moins, il est utile, même si ce n'est pas au prisonnier lui-même.

Un des rares effets secondaires positifs du système pénitentiaire est qu'il illustre les conséquences comportementales que peuvent avoir les situations de privation extrême, nous enseignant quelques vérités sur la nature humaine. Ainsi, nous savons désormais que placer des détenus à l'isolement pendant plus de six mois d'affilée provoque inéluctablement des dommages cérébraux qui auront des répercussions physiques visibles. Oui, les êtres humains sont des animaux sociaux, et ils le sont de manière si viscérale que, coupés de toute relation avec d'autres humains, ils commencent à se décomposer physiquement.

Ce qui se passe au travail peut être interprété de façon similaire. Peu importe que les humains soient faits ou non pour une discipline de travail régulière, de 9 heures à 17 heures – tout semble indiquer qu'ils ne le sont pas. Le fait est que, même pour les criminels les plus endurcis, la perspective de n'avoir absolument rien à faire est encore pire.

Pourquoi en est-il ainsi ? Ces dispositions sont-elles profondément enracinées dans la psychologie humaine ? Nous avons de bonnes raisons de penser que c'est le cas.

*

En 1901, le psychologue allemand Karl Groos a fait une découverte : les enfants en bas âge éprouvent un bonheur extraordinaire quand ils se rendent compte qu'ils peuvent avoir un effet prévisible sur le monde, quelle qu'en soit la nature et qu'il leur soit bénéfique ou non. Ils bougent leur bras au hasard, et voilà qu'ils ont déplacé un crayon ! En plus, ils peuvent reproduire cet effet en répétant le mouvement ! S'ensuivent des manifestations de pur contentement. Groos suggérait que cette « joie d'être cause », selon l'expression qu'il avait forgée, était à la base du jeu, qu'il définissait comme consistant à exercer ses pouvoirs pour le plaisir.

Cette découverte a des implications fondamentales pour la compréhension des motivations humaines au sens large. Avant Groos, la plupart des philosophes politiques occidentaux, imités par les économistes et les sociologues, expliquaient la quête de pouvoir des hommes soit par un désir inhérent de conquête et de domination, soit par un objectif purement pratique – accéder à des sources de satisfaction physique, à la sécurité ou au succès reproductif. Les conclusions de Groos, confirmées empiriquement tout au long du siècle suivant, suggéraient qu'il y avait peut-être quelque chose de plus simple derrière ce que Nietzsche appelait la « volonté de puissance ».

L'enfant comprend qu'il existe comme une entité distincte, séparée du monde qui l'entoure, lorsqu'il prend conscience que c'est *lui* qui vient de provoquer une action – la preuve étant qu'il peut la faire se reproduire[8]. Autre point capital : cette prise de conscience est dès le départ associée à une délectation particulière qui restera l'arrière-plan fondamental de toutes les expériences humaines ultérieures[9]. Nous oublions parfois que notre perception de nous-mêmes s'ancre dans l'action. Quand nous sommes totalement plongés dans une activité (courir un marathon, résoudre un problème logique…), surtout si c'est quelque chose que nous savons très bien faire, nous finissons par nous confondre avec ce que nous faisons et nous en oublions que nous existons. Pourtant, même dans ces cas-là, cette « joie d'être cause » fondatrice reste implicitement la base de notre être, comme au premier jour.

Groos se demandait pourquoi les humains jouent à des jeux et se passionnent autant pour les résultats, bien qu'ils sachent pertinemment que gagner ou perdre ne fait aucune différence au-delà du jeu lui-même. Il interprétait cette tendance à la création de mondes imaginaires comme une simple extension de son principe central, la « joie d'être cause ». C'est possible. Mais nous nous intéressons moins ici aux cas de développement « sain » qu'aux situations où les choses se passent mal, voire très mal. Ainsi, comme l'ont révélé diverses études, les conséquences sont dramatiques lorsqu'on permet à un enfant de découvrir et d'expérimenter le plaisir d'avoir un impact sur ce qui l'entoure, puis qu'on lui confisque brutalement ce pouvoir. À la rage et au refus de s'impliquer succède une sorte de repli catatonique sur soi et de retrait total du monde. C'est ce que le psychiatre et psychanalyste Francis Broucek a appelé le « traumatisme de l'échec à influencer ». Selon lui, de nombreux problèmes mentaux ultérieurs pourraient être liés à de telles expériences traumatiques[10].

Si tout cela est vrai, on commence à entrevoir les effets dévastateurs possibles du piège des jobs à la con. Ce sont des jobs où l'on vous traite comme si vous étiez

utile, et où vous êtes censé faire semblant de croire que vous l'êtes, tout en sachant parfaitement qu'il n'en est rien. Ce n'est pas seulement une agression contre votre ego ; cela ébranle les fondations mêmes de votre sentiment de soi. Un être humain privé de la faculté d'avoir un impact significatif sur le monde cesse d'exister.

BRÈVE DIGRESSION : L'HISTOIRE DES JOBS DE PURE FORME ET DE L'IDÉE QU'ON PEUT ACHETER LE TEMPS D'AUTRUI

> LE PATRON : Vous faites quoi, là ? Pourquoi vous n'êtes pas en train de travailler ?
> L'EMPLOYÉ : Y a rien à faire.
> LE PATRON : Peut-être, mais vous êtes censé faire semblant de travailler.
> L'EMPLOYÉ : Vous savez quoi ? J'ai une meilleure idée. Vous n'avez qu'à faire semblant de croire que je suis en train de bosser. Après tout, vous gagnez plus que moi.
>
> Sketch de Bill Hicks

La découverte de la « joie d'être cause » a conduit Groos à concevoir une théorie du jeu : l'homme, à travers le jeu, jouerait à faire semblant. Ce qui le pousse à inventer des jeux et des divertissements serait exactement la même chose que ce qui ravit l'enfant lorsqu'il se rend compte qu'il est capable de déplacer un crayon. Nous cherchons à exercer nos pouvoirs comme une fin en soi. Et le fait que la situation soit artificiellement créée n'amoindrit en rien ce que nous en retirons ; c'est juste un niveau de complexité supplémentaire dans le stratagème. Pour Groos – qui rejoint là le philosophe romantique allemand Friedrich Schiller –, c'est exactement en cela que consiste la liberté. (Schiller estime lui aussi que le désir de création artistique n'est qu'une manifestation de notre besoin irrépressible de jouer, comme une mise en pratique de la liberté pour elle-même[11].) La liberté, c'est de pouvoir inventer des trucs juste pour se confirmer qu'on est capable de le faire.

Or on se rappelle que nos étudiants-employés, Patrick et Brendan, étaient précisément exaspérés par la dimension de simulacre de leur job. D'ailleurs, quiconque a un emploi salarié étroitement encadré trouvera que cette dimension est la plus difficile à supporter. Travailler sert, ou devrait servir, à quelque chose. Être obligé de faire semblant de travailler juste pour dire qu'on travaille est on ne peut plus frustrant, car cette exigence est perçue, à raison, comme une simple démonstration du pouvoir pour le pouvoir. Si jouer à faire semblant est la plus pure manifestation de la liberté humaine, être contraint de simuler le travail est la plus pure manifestation de son absence.

Aussi n'est-il guère surprenant que, historiquement, les premières catégories de population que l'on ait obligées à travailler en permanence, y compris lorsqu'il n'y avait rien à faire, allant jusqu'à leur inventer des tâches inutiles pour les maintenir occupées, aient été des populations privées de liberté: les prisonniers et les esclaves

– deux ensembles qui, à bien des époques, se sont recoupés[12].

*

Il serait passionnant d'écrire une histoire du travail de pure forme et de déterminer quand et comment l'« oisiveté » a commencé à être vue comme un problème, voire comme un péché. C'est sans doute un projet impossible, et je ne crois pas qu'il ait jamais été entrepris[13]. En tout cas, à en croire les données dont nous disposons, la variante moderne de ce travail factice, celle que dénoncent Patrick et Brendan, est d'apparition récente.

On le comprend lorsqu'on examine ce qui a été de tout temps considéré comme le rythme « normal » du travail humain, c'est-à-dire l'enchaînement de phases suivant : 1) explosion intense d'énergie, 2) relâchement, 3) lente reprise conduisant à un nouvel épisode frénétique. C'est ainsi que fonctionne le travail agricole : en dehors des semailles et des récoltes, périodes de forte agitation qui appellent une mobilisation générale, des saisons entières sont essentiellement consacrées à des tâches au long cours – surveillance, réparation, entretien et autres besognes mineures. Nos activités quotidiennes ordinaires, mais aussi des entreprises plus ambitieuses, comme la construction d'une maison ou la préparation d'un banquet, suivent le même type de schéma. Ce que j'appelle l'« hystérie intermittente de l'étudiant » – travail modéré la majeure partie du temps, bachotage forcené à la veille des examens, puis nouveau relâchement – est aussi typique de ce modèle éternel. C'est la façon dont les humains s'acquittent de leurs obligations quand personne ne les force à se comporter différemment[14]. Certains étudiants tombent dans des versions caricaturales de cette tendance[15], mais les plus malins d'entre eux trouvent le moyen de maintenir ces oscillations d'activité dans des limites raisonnables.

Tout individu maître de son temps va invariablement se conformer à ce rythme de travail, et rien n'indique que le forcer à agir autrement améliorera son efficacité ou sa productivité. Souvent, cela aura précisément l'effet inverse.

Bien sûr, certaines tâches plus spectaculaires que d'autres se prêtent davantage à cette alternance de frénésie intense et de relative torpeur. Cela ne date pas d'hier. La chasse au gros gibier est une activité plus exigeante que la cueillette de légumes, même pratiquée sur un mode sporadique. Et bâtir une maison donne lieu à une plus grande débauche d'efforts héroïques que de la nettoyer. Comme on le comprend à la lumière de ces exemples, il existe une sorte de constante dans les sociétés humaines : les hommes vont essayer de monopoliser les travaux les plus passionnants et les plus

extraordinaires – et généralement y parvenir. Ils vont allumer les brasiers destinés à réduire en cendres la forêt sur laquelle ils entendent établir leurs plantations, puis laisser aux femmes le soin de désherber – une besogne infiniment plus monotone et chronophage. On pourrait résumer les choses ainsi : les hommes accaparent systématiquement les tâches qui leur procurent des histoires à raconter *après coup*, et tentent d'affecter les femmes aux activités qui permettent de se raconter des histoires *pendant*[16]. Cela se vérifie d'autant plus que la société est plus patriarcale et que les hommes exercent un plus grand pouvoir sur les femmes.

Ce modèle tend à se reproduire dès qu'un groupe en domine clairement un autre, à de très rares exceptions près. Le « métier » des seigneurs féodaux, si tant est qu'on puisse considérer qu'ils travaillaient, était d'être des guerriers[17]. Leur vie était constituée de faits d'armes exceptionnels qui ponctuaient des périodes de total désœuvrement et de léthargie absolue. Bien évidemment, on exigeait un labeur plus constant des paysans et des serviteurs. Cependant, même dans leur cas, l'emploi du temps n'avait rien à voir avec la régularité et la rigueur des horaires de bureau qu'on connaît aujourd'hui. Le serf médiéval lambda, homme ou femme, trimait sans doute du lever au coucher du soleil pendant vingt à trente jours par an, mais ne devait fournir que quelques heures de travail quotidien le reste du temps. Sauf lors des fêtes religieuses, où il ne travaillait pas du tout. Et les fêtes religieuses n'étaient pas rares.

Ce rythme saccadé tenait à un facteur principal : le travail échappait largement à toute surveillance. Pas seulement dans la société féodale médiévale ; c'était vrai de la plupart des arrangements professionnels, partout, jusqu'à une époque relativement récente. Y compris les arrangements d'une criante inégalité. Tant que les travailleurs de la base produisaient ce qu'on exigeait d'eux, ceux d'en haut ne s'inquiétaient pas vraiment de savoir ce que cela impliquait.

Les relations hommes-femmes l'illustrent très clairement. Plus la société est patriarcale, plus les hommes et les femmes tendent à évoluer dans des zones bien séparées. De ce fait, les hommes ne sont guère susceptibles de connaître quoi que ce soit du travail des femmes, ce qui les rend à coup sûr incapables de l'exécuter si celles-ci viennent à disparaître. (À l'inverse, les femmes sont généralement bien au fait des tâches des hommes et se débrouillent sans mal lorsque ces derniers, pour une raison quelconque, se volatilisent. Ainsi, dans de nombreuses sociétés, une très large proportion de la population masculine pouvait se faire la malle pendant de longues périodes, que ce soit pour aller combattre ou commercer, sans qu'on constate aucune perturbation majeure.) Au sein des sociétés patriarcales, quand les femmes sont

encadrées, c'est par d'autres femmes. Quelle est l'idée sous-jacente, sinon que les femmes, contrairement aux hommes, doivent faire en sorte de toujours s'occuper ?

« L'oisiveté est mère de tous les vices [18] », répétait mon arrière-grand-mère à sa fille quand celle-ci était enfant en Pologne. Par son message implicite, ce sermon traditionnel se distingue assez nettement de l'injonction moderne : « Si tu as le temps de souffler, tu as le temps de récurer [19]. » En effet, l'idée n'est pas : tu *devrais* travailler, mais bien : tu ne devrais *faire rien d'autre* que cela. En substance, mon arrière-grand-mère affirmait que, quoi qu'elle puisse fabriquer quand elle n'était pas occupée à tricoter, une adolescente grandissant dans un *shtetl* polonais ne pouvait que s'attirer des ennuis. Au XIX^e^ siècle, les propriétaires de plantations du Sud américain ou des Caraïbes formulaient des avertissements similaires : à la morte-saison, mieux vaut garder les esclaves affairés, même s'il faut pour cela leur inventer des tâches de toutes pièces, plutôt que de les laisser se tourner les pouces ; sinon, on s'expose à les voir fomenter des évasions ou des révoltes.

Une moralité très différente dicte les réflexions modernes du type : « Tu bosses pour moi, et je ne te paie pas pour lézarder. » Ce qu'elles expriment, c'est l'indignation d'un patron floué. Car un(e) travailleur(se) n'est pas propriétaire de son temps ; celui-ci appartient à la personne qui l'a acheté. Dès lors, chaque minute que l'employé(e) ne passe pas à travailler est considérée comme volée à son employeur, qui a payé cher (ou promis de payer cher à la fin de la semaine) pour l'acquérir. Dans cette logique, l'oisiveté n'est pas dangereuse, mais criminelle : ce n'est ni plus ni moins qu'un vol.

Pourtant, l'idée que le temps d'une personne puisse appartenir à une autre est si étrange qu'elle aurait été inconcevable dans la plupart des sociétés humaines, à toutes les époques. C'est ce que nous rappelle le grand spécialiste de l'Antiquité Moses Finley. Face à l'étal d'un potier, un Grec ou un Romain pouvaient envisager d'acheter ses poteries, voire d'acheter le potier lui-même – l'esclavage était alors assez répandu –, mais ils vous auraient regardé avec des yeux ronds si vous leur aviez suggéré qu'ils pouvaient acheter son *temps*. Finley souligne que se représenter une telle chose exigeait deux sauts conceptuels qui déroutaient même les juristes romains les plus raffinés : il fallait en premier lieu faire de la capacité de travail du potier (sa « force de travail ») un élément distinct de sa personne, puis, en second lieu, imaginer un moyen de la « déverser » dans des contenants temporels uniformisés – heures, jours, horaires en rotation – susceptibles d'être achetés avec de l'argent liquide [20]. À coup sûr, un Athénien ou un Romain ordinaires auraient jugé

de telles idées bizarres, exotiques, voire mystiques. Comment peut-on *acheter* le temps ? C'est une abstraction[21] ! Ce qu'ils auraient pu éventuellement concevoir, c'était de louer le potier comme esclave pour une durée limitée – mettons, une journée – pendant laquelle celui-ci se serait plié à tous les désirs de son maître. Mais il leur aurait sans doute été impossible de trouver un potier disposé à accepter un tel arrangement. Être asservi, forcé d'abandonner votre libre arbitre et de devenir l'instrument de quelqu'un d'autre, même à titre temporaire, était considéré comme la chose la plus dégradante qui puisse vous arriver[22].

On rencontre des cas de travail salarié dans le monde antique, mais ils concernent pour une écrasante majorité des personnes qui étaient déjà esclaves[23]. Ainsi, un esclave potier pouvait convenir avec son maître qu'il travaillerait dans une fabrique de céramique et lui enverrait la moitié de son salaire, gardant l'autre moitié pour lui. Les esclaves pouvaient aussi, à l'occasion, exécuter des travaux gratuits sous contrat – travailler comme porteurs sur les docks, par exemple –, ce qu'un homme ou une femme libres n'auraient jamais fait. C'est resté vrai assez longtemps : au Moyen Âge, le travail salarié était encore typique de villes portuaires commerçantes comme Venise, Malacca ou Zanzibar, et il s'y réduisait presque entièrement à du travail forcé[24].

Comment en sommes-nous arrivés à la situation actuelle, où il est considéré comme complètement naturel, dans des pays pourtant démocratiques, que des citoyens libres se louent de cette manière, ou qu'un patron s'indigne si ses employés ne travaillent pas chaque minute de « son » temps ?

Pour commencer, il a fallu qu'un changement se produise dans la conception commune du temps. Depuis des siècles, grâce à l'observation des cieux, les hommes sont familiers de l'idée de temps absolu ou sidéral. Les événements célestes se produisent avec une prédictibilité infaillible, ce qui donne le sentiment qu'ils relèvent du domaine de la perfection. Mais si les prêtres ou les moines peuvent organiser leur vie autour du temps céleste, la vie sur terre, elle, est considérée comme plus compliquée. Ici-bas, il n'existe aucun étalon absolu. Prenons un exemple évident : s'il y a douze heures entre le lever et le coucher du soleil, cela n'avance pas à grand-chose de savoir qu'un lieu donné est à trois heures de marche tant qu'on ignore à quelle saison se déroule le voyage, puisque les heures d'hiver seront moitié moins longues que les heures d'été. À Madagascar, j'ai constaté que les habitants des zones rurales ne faisaient guère usage des montres. Le plus souvent, ils mesuraient les distances à la manière ancienne : marcher jusqu'à tel village prendra la cuisson

de deux marmites de riz. De même, dans l'Europe médiévale, on pouvait dire qu'une tâche prenait trois Notre Père ou deux fois la cuisson d'un œuf dur. Dans tous ces cas, ce sont les actions qui permettent de mesurer le temps, et non le temps qui permet de mesurer les actions.

L'anthropologue Edward Evan Evans-Pritchard a fait un constat semblable dans son livre classique sur les Nuer, un peuple pastoral d'Afrique de l'Est :

> […] les Nuer n'ont aucune expression équivalente au « temps » de nos langues à nous, et se trouvent donc incapables de parler du temps comme de quelque chose de réel, qui passe, que l'on peut perdre, que l'on peut gagner, et ainsi de suite. Je ne crois pas qu'ils éprouvent jamais ce sentiment de lutter contre la montre ou d'ajuster leurs activités à un passage abstrait du temps : leurs points de repère ne sont-ils pas surtout les activités elles-mêmes ? Or, ces activités ont en général des allures de loisir. Les événements suivent un ordre logique, mais nul système abstrait ne les encadre, en l'absence de points de repère autonomes auxquels ces activités devraient se conformer avec précision. Les Nuer ont bien de la chance[25].

Le temps n'est pas une grille permettant de mesurer le travail ; c'est le travail lui-même qui est la mesure.

L'historien anglais E.P. Thompson, auteur en 1967 d'un formidable texte sur les origines de la conception moderne du temps[26], note que celle-ci résulte de changements moraux autant que technologiques qui se sont entraînés les uns les autres. Au XIV^e^ siècle, on ne trouvait presque pas une seule ville européenne qui ne fût dotée de sa tour d'horloge, dont l'édification avait en général été encouragée et financée par la corporation des marchands locale. Ces mêmes marchands avaient aussi l'habitude de placer des crânes humains sur leur bureau en guise de *memento mori* – une manière de se rappeler qu'ils devaient faire bon usage de leur temps, car chaque carillon de l'horloge les rapprochait de la mort[27].

Il a fallu attendre bien plus longtemps pour voir se diffuser les horloges domestiques, puis les montres à gousset. Mais, une fois leur usage généralisé – ce qui a coïncidé avec le début de la révolution industrielle, dans les dernières années du XVIII^e^ siècle –, des attitudes similaires ont commencé à se répandre dans les classes moyennes. Le temps sidéral, c'est-à-dire le temps absolu des cieux, descendu sur terre, s'est mis progressivement à réglementer toutes les activités quotidiennes, y

compris les plus intimes. En outre, le temps était à la fois une grille fixe et une possession. Chacun était incité à le considérer à la façon des marchands du Moyen Âge, comme une ressource limitée qu'il convenait de gérer et dépenser avec prudence, au même titre que l'argent. Simultanément, grâce au progrès technique, il est devenu possible de découper le temps de vie terrestre d'un être humain en unités homogènes susceptibles d'être achetées et vendues pour de l'argent.

Le temps étant désormais de l'argent, on a pu commencer à parler de gaspiller ou tuer le temps, gagner ou perdre du temps, courir après le temps, etc. Les pasteurs puritains, méthodistes et évangéliques se sont bientôt employés à inculquer à leurs ouailles la « gestion du temps », suggérant qu'une sage administration de son temps était la base d'une vie morale. Les usines ont instauré des pointeuses dans lesquelles les ouvriers inséraient des cartes à perforer à leur arrivée et à leur départ. Les « écoles de charité », où les enfants pauvres apprenaient la discipline et la ponctualité, ont cédé la place à des systèmes d'enseignement public qui rassemblaient des élèves de toutes classes sociales, obligés de se lever et de changer de salle toutes les heures au son d'une cloche – un rituel sciemment conçu pour les former à leur future vie de salariés en usine[28].

La discipline de travail moderne et les techniques de supervision capitalistes ont aussi leur histoire, puisque des formes de contrôle total ont été développées sur les navires de commerce et dans les plantations esclavagistes des colonies avant d'être imposées aux travailleurs pauvres en métropole[29]. Mais tout cela n'a été possible que grâce à la nouvelle conception du temps. C'est en ce sens qu'il s'agit d'un changement à la fois technologique et moral. On en attribue souvent la responsabilité au puritanisme, et incontestablement celui-ci n'y est pas étranger. Cependant, les variantes les plus radicales de l'ascétisme calviniste n'étaient que des versions poussées à l'extrême d'une nouvelle notion du temps qui redéfinissait les sensibilités des classes moyennes dans l'ensemble du monde chrétien. Ainsi, au XVIII^e^ et au XIX^e^ siècle, en Angleterre d'abord, l'organisation saccadée du travail qui avait toujours eu cours jusque-là a commencé à être vue comme un problème social. La bourgeoisie a décidé que les pauvres devaient prioritairement leur situation au fait qu'ils n'avaient aucune discipline de travail ; ils dépensaient leur temps de manière irréfléchie, de la même façon qu'ils dilapidaient leur argent au jeu.

Parallèlement, les travailleurs qui luttaient contre leur propre exploitation ont adopté un vocabulaire identique. Dans les toutes premières usines, on leur interdisait souvent de porter une montre – et pour cause : le patron trafiquait régulièrement

l’horloge de l’atelier. Bientôt, les conflits avec les employeurs se sont mis à tourner autour des taux horaires : les ouvriers réclamaient des contrats comportant un nombre d’heures fixe, la rémunération des heures supplémentaires – d’abord au taux normal, puis à un taux majoré de 50 % –, la journée de douze heures, enfin celle de huit. Dans ce contexte, il était compréhensible qu’ils demandent à avoir du « temps libre », mais cette revendication a eu pour effet subtil de renforcer l’idée que le temps d’un salarié appartient à la personne qui l’a acheté – un concept que leurs arrière-grands-parents et quiconque jusque-là auraient jugé pervers et monstrueux.

SUR L'OPPOSITION ENTRE LA CONCEPTION MORALE DU TEMPS ET LES RYTHMES NATURELS DE TRAVAIL, SOURCE DE MÉCONTENTEMENT

On ne peut comprendre la violence spirituelle qu'exerce le travail moderne sans prendre en compte toute cette histoire, qui aboutit généralement à une opposition frontale entre la moralité de l'employeur et le bon sens de l'employé. Si intense qu'ait pu être leur conditionnement à la discipline horaire pendant leur éducation primaire, les ouvriers jugeront que l'injonction de travailler à une cadence constante, continuellement, huit heures par jour, y compris quand il n'y a rien de concret à faire, défie tout sens commun. Et ils seront particulièrement excédés par les tâches factices qu'on leur demande d'accomplir pour la forme[30].

Je me rappelle très bien mon tout premier job : plongeur dans un restaurant italien en bord de mer. J'avais été embauché au début de la saison avec deux autres adolescents. Naturellement, la première fois qu'il y a eu un vrai coup de feu, on a décidé d'en faire un jeu. Déterminés à prouver qu'on était les plongeurs les plus héroïques de tous les temps, on a mis nos forces en commun et on s'est transformés en une machine d'une efficacité foudroyante, produisant en un temps record une gigantesque pile d'assiettes rutilantes. Après quoi, fiers de notre performance, on a levé le pied cinq minutes, le temps peut-être de s'offrir une petite pause clope ou de grignoter un scampi. C'est là que le patron a surgi, nous demandant ce qu'on foutait à se prélasser comme ça.

« C'est pas mon problème qu'y ait pas de vaisselle sale pour l'instant ! J'vous paie pour bosser ! Vous pourrez faire les zouaves pendant votre temps libre. Allez, au boulot !

– Qu'est-ce qu'on doit faire ?

– Allez chercher de la paille de fer et récurez-moi ces plinthes.

– Mais on l'a déjà fait, ça !

– Eh bien, recommencez ! »

Il va de soi qu'on a retenu la leçon : pendant tes heures de travail, ne sois surtout pas trop efficace. Cela ne te rapportera rien, pas même un hochement de tête grognon en signe de reconnaissance (nous n'en demandions pas davantage). Au contraire, pour ta peine, tu écoperas de tâches débiles qui visent uniquement à te maintenir occupé.

Comme nous l'avons découvert, être contraint de faire semblant de travailler,

c'est la pire des déchéances. Car il était impossible de se tromper sur la nature de la chose : c'était juste de l'humiliation, une pure démonstration de pouvoir pour le pouvoir. En réalité, que nous récurions les plinthes ou non n'avait aucune importance. Mais tandis que nous faisions mine de le faire, à chaque minute nous sentions par-dessus notre épaule le regard jubilatoire de ce tyran de cour d'école – un tyran qui, en l'occurrence, avait de son côté la force de la loi et des usages.

Inutile de dire que, au coup de feu suivant, on a pris tout notre temps pour abattre le boulot.

*

Les raisons pour lesquelles les salariés méprisent les occupations oiseuses de ce genre sont aisées à comprendre, et j'ai reçu de nombreux témoignages insistant sur le dégoût qu'elles produisent. L'histoire de Mitch, ancien ouvrier agricole dans un ranch du Wyoming, nous offre un exemple de ce qu'on pourrait appeler le « travail factice de type traditionnel ». Travailler dans un ranch, explique-t-il, c'est dur, mais gratifiant. Si vous avez la chance d'avoir un employeur sympa, le rythme tendra à alterner joyeusement entre gros coups de bourre et petits ouvrages à droite, à gauche. Lui n'a pas eu cette chance. Son patron était « un membre historique de la communauté, très respecté, doté d'une sorte de statut régional au sein de l'Église mormone ». Chaque fois que les ouvriers se retrouvaient désœuvrés, il tenait, par principe, à ce qu'ils s'occupent à « ramasser des cailloux ».

> **Mitch** : Il nous lâchait dans un champ au hasard. Là, on devait ramasser tous les cailloux qu'on pouvait trouver et les rassembler en tas. L'objectif, nous disait-il, c'était de déblayer le terrain pour que les fourches du tracteur ne butent pas sur des pierres.
>
> J'ai tout de suite décrété que c'était de la connerie. Déjà, ces champs avaient été labourés plein de fois avant mon arrivée. En plus, avec les durs hivers qu'on a là-bas, il allait y avoir des soulèvements de terrain à cause du gel, et ça ferait remonter encore d'autres pierres à la surface. Mais bon, cela maintenait son personnel « occupé », et puis cela nous donnait une bonne éthique de travail, bla bla bla – en fait, cela voulait dire « obéissance », un principe tenu en très haute estime dans la foi mormone.
>
> O-o-okay. Cause toujours. Il faut savoir qu'un bout de terre d'environ 10 mètres carrés contenait des centaines de pierres de la taille d'un poing, ou

plus grosses encore.

Je me revois un jour, tout seul dans un champ à ramasser des cailloux. Honnêtement, je m'étais donné du mal pendant plusieurs heures (je me demande bien pourquoi), même si je voyais parfaitement l'absurdité du truc. C'était éreintant. Quand le vieux schnock est venu me chercher pour m'emmener faire autre chose, il m'a dit en jetant un regard désapprobateur sur ma pile : « Dis donc, tu t'es pas trop foulé… » Ouah ! Merci, gars ! C'était pas assez humiliant de se taper un boulot ingrat juste pour le principe, il fallait en plus qu'il se plaigne que c'était mal fait, malgré tous mes efforts, les heures passées à ramasser à la main, sans brouette ni rien ? Le pire, c'est que personne n'est jamais allé récupérer les pierres que j'avais empilées. À compter de ce jour, elles sont restées en tas dans le champ exactement à l'endroit où je les avais laissées, et je ne serais pas surpris qu'elles y soient toujours.

J'ai haï cet homme chaque minute jusqu'à sa mort.

Le récit de Mitch met en lumière l'élément religieux, cette idée que la soumission respectueuse à une tâche assignée par quelqu'un d'autre, même si elle est stupide, est une forme d'autodiscipline morale qui vous rend meilleur. Bien entendu, c'est une variante moderne du puritanisme, et elle ne fait qu'accentuer l'exaspération que produit la moralité perverse selon laquelle être oisif, c'est voler du temps à autrui. Malgré l'humiliation, Mitch ne pouvait s'empêcher d'envisager toute activité, y compris la plus oiseuse qui fût, comme un défi à surmonter. En même temps, il bouillait de rage en se voyant piégé dans ce jeu de faux-semblant qu'il n'avait pas inventé et qui était conçu de telle sorte qu'il ne pourrait jamais le gagner.

Être forcé à ne rien faire du tout, c'est presque aussi abrutissant qu'être forcé à s'agiter sans but. En un sens, c'est pire, pour la même raison qui explique que n'importe quel prisonnier préférera passer un an enchaîné à ses codétenus à casser des pierres plutôt que de rester tout seul dans sa cellule à fixer le mur.

Il arrive que des gens très riches louent les services d'une « statue humaine » qui ornera leur jardin pendant une fête[31]. Certains « vrais » jobs n'en sont pas très loin. S'ils n'exigent pas une immobilité aussi totale, ils durent en revanche plus longtemps.

Clarence : J'ai bossé pour une grosse boîte de sécurité internationale

comme gardien de musée. Dans l'un des endroits où j'ai été envoyé, il y avait une salle d'exposition inutilisée de manière quasi permanente. Mon boulot consistait à surveiller cette pièce vide pour m'assurer que personne ne touche le… eh bien, le *rien* qu'elle contenait, ou n'y mette le feu. Pour garder mon esprit affûté et mon attention aux aguets, on m'interdisait toute forme de stimulation mentale – livre, téléphone, etc.

Concrètement, comme aucun visiteur ne mettait jamais les pieds dans cette salle, je restais assis sept heures et demie par jour à compter les mouches en attendant un hypothétique déclenchement de l'alarme incendie – auquel cas je devais me lever calmement et sortir. C'était tout.

Dans une telle situation – et je le sais, car j'en ai connu de semblables, peu ou prou –, on ne peut s'empêcher de faire des calculs : « En cas d'incendie, quel serait mon temps de réaction supplémentaire si j'étais en train de lire un roman ou de jouer au solitaire ? Deux secondes ? Trois ? Ça, c'est en supposant que je ne réagirais pas en fait *plus rapidement*, puisque mon cerveau n'aurait pas été transformé en bouillie liquide par l'ennui, comme en ce moment. Bon, admettons que ce soit trois secondes. Maintenant, combien de secondes de vie m'ont été volées pour éliminer ce prétendu délai de trois secondes ? Essayons de calculer ça (j'ai un peu de temps devant moi, de toute façon) : 27 000 par journée de travail ; 135 000 par semaine ; 3 375 000 par mois… »

Sans surprise, les personnes affectées à un poste d'un tel vide sidéral y restent rarement plus d'un an, à moins que quelqu'un dans les étages ne les prenne en pitié et ne leur donne quelque chose d'autre à faire. Clarence a tenu six mois (à peu près 20 millions de secondes), puis il a pris un job payé moitié moins, mais qui lui offrait une once de stimulation intellectuelle.

*

Ce sont évidemment des exemples extrêmes. Mais la moralité du « Tu bosses pour moi » est si bien intégrée que nous avons presque tous appris à regarder le monde avec les lunettes du patron de restaurant – au point que même les usagers des services publics sont encouragés à s'imaginer en chefs et à s'indigner si des fonctionnaires (par exemple, les employés des transports) se relâchent ou lambinent, sans parler de prendre du bon temps.

Wendy, qui m'a envoyé un message retraçant la longue histoire de ses jobs les

plus futiles, note que beaucoup d'entre eux n'existent que parce que certains employeurs ne peuvent accepter la simple idée de l'astreinte – fondamentalement, payer quelqu'un pour qu'il soit là si on a besoin de lui.

Wendy : Exemple n° 1 : Quand je bossais comme réceptionniste pour un petit magazine dans la presse spécialisée, on me confiait souvent des trucs à faire pour m'occuper en attendant que le téléphone sonne. Pas de problème – sauf que c'était presque toujours des tâches à la con. Il y en a une dont je me souviendrai toute ma vie : une des nanas du service pub est arrivée devant moi et a balancé des milliers de trombones sur mon bureau en me demandant de les classer par couleur. J'ai cru qu'elle plaisantait, mais non. Je me suis exécutée, pour me rendre compte un peu plus tard qu'elle continuait à les utiliser sans prêter la moindre attention à leur couleur.

Exemple n° 2 : Ma grand-mère, qui avait un peu plus de 90 ans, vivait toute seule dans un appartement à New York, mais elle avait besoin d'une aide. On a donc embauché une très gentille dame qui est venue habiter à ses côtés et veiller sur elle. En gros, elle était là au cas où ma grand-mère tombait ou avait un problème quelconque, ainsi que pour les courses, le ménage, etc. Mais quand tout allait bien, elle n'avait à peu près rien à faire. Ce qui ne manquait pas d'exaspérer ma grand-mère. « Elle reste assise là toute la journée ! » se plaignait-elle. On lui expliquait que c'était justement ça l'idée.

Pour que ma grand-mère puisse sauver la face, on a demandé à la dame si elle ne voyait pas d'inconvénient à mettre de l'ordre dans les placards quand elle n'était pas occupée à autre chose. Elle a accepté bien volontiers. Mais c'était un petit appart ; aussi, en deux temps, trois mouvements, tous les placards et commodes ont été impeccablement rangés, et elle s'est de nouveau retrouvée désœuvrée. Ce qui a encore rendu ma grand-mère totalement dingue.

Au bout du compte, la dame a démissionné. Ma mère s'est étonnée : « Mais je ne comprends pas, ma mère a pourtant l'air en pleine forme ! » La nana a eu cette réplique restée célèbre dans la famille : « Ah c'est sûr, *elle*, elle est en forme. Moi, j'ai maigri de 7 kilos et je perds mes cheveux. Je ne peux plus la voir. » Ce n'est pas tant que c'était un job à la con, mais elle trouvait profondément avilissant d'être obligée de s'inventer autant de

tâches débiles juste pour faire semblant de s'occuper. Je pense que c'est un problème classique pour ceux qui travaillent avec des personnes âgées (dans les jobs de baby-sitting aussi, mais de manière très différente)[32].

Les personnes âgées, les enfants – oui, mais pas que. Une fois identifiée la logique, il est facile de comprendre comment des jobs, des carrières et même des secteurs tout entiers finissent par s'y conformer. Cette logique, qui aurait été partout considérée comme totalement extravagante il n'y a pas si longtemps, s'est aussi répandue à travers le monde. Ramadan Al Sokarry est un jeune ingénieur égyptien qui travaille au Caire.

Ramadan : Je suis diplômé d'une des meilleures écoles d'ingénieurs de mon pays, section Électronique et Communications. La matière principale que j'ai choisie était ardue, et tous les étudiants s'imaginaient entamer de grandes carrières dans la recherche et la conception de nouvelles technologies. En tout cas, c'est ce que nos études nous faisaient miroiter. Mais ça ne s'est pas passé comme ça.

Le seul boulot que j'ai pu trouver après l'obtention de mon diplôme, c'est un poste d'« ingénieur contrôle en chauffage, ventilation et climatisation » dans une entreprise semi-publique. Sauf que j'ai immédiatement compris que je n'allais pas être ingénieur, mais plutôt, disons, technicien bureaucrate. Car c'est le seul truc qu'on fait, ici : brasser de la paperasse, des check-lists et des formulaires – tout le monde se contrefiche de ce à quoi on s'occupe, du moment que les papiers sont bien remplis.

La description officielle du poste, c'est « diriger l'équipe d'ingénieurs et de techniciens chargée des opérations de maintenance préventive et de maintenance d'urgence » et « concevoir de nouveaux systèmes de régulation pour optimiser les performances ». En vrai, ça se résume à vérifier rapidement que tout fonctionne bien à mon arrivée, puis ingurgiter ma ration quotidienne de papelards et de rapports de maintenance.

N'y allons pas par quatre chemins : la boîte a juste besoin d'une poignée d'ingénieurs qui se pointent chaque matin pour s'assurer que la clim fonctionne, puis restent dans le coin afin d'intervenir en cas de problème. Mais, évidemment, les

responsables ne veulent pas présenter les choses de cette façon. Ramadan et les membres de son équipe pourraient aussi bien taper le carton toute la journée, ou même – pourquoi pas ? – travailler à ces inventions dont ils rêvaient quand ils étaient étudiants, tant qu'ils sont prêts à bondir à la moindre panne. Au lieu de cela, la direction préfère inventer d'innombrables procédures de contrôle, protocoles et listes de cases à cocher pour les maintenir occupés huit heures par jour. Heureusement, personne ne s'en soucie vraiment au point d'aller vérifier s'ils s'exécutent. Ramadan a eu vite fait de déterminer quelles étaient les tâches nécessaires et celles qu'il pouvait zapper sans qu'on s'en rende compte, et il a pu utiliser le temps ainsi libéré pour satisfaire ses nouvelles passions : le cinéma et la littérature.

Cependant, tout cela lui laisse un profond sentiment de vide :

> **Ramadan** : Pour moi, être obligé de me lever tous les jours pour aller faire un boulot que je trouvais absurde s'est révélé épuisant psychologiquement. L'expérience m'a complètement déprimé. Progressivement, j'ai perdu tout intérêt pour mon travail. Je me suis mis à regarder des films et à lire des bouquins pour combler le vide. Désormais, je m'éclipse même plusieurs heures par jour sans que personne remarque quoi que ce soit.

Là encore, on pourrait juger que la situation, tout exaspérante qu'elle soit, n'est pas si terrible, d'autant plus que Ramadan a découvert un moyen de manipuler le système. Dans ce cas, pourquoi est-il aussi accablé par le simulacre et la futilité de tout le processus ? Pourquoi ne peut-il pas voir cela comme une juste réappropriation des heures de son temps qu'il a vendues à l'entreprise ?

On dirait que nous en sommes revenus à notre question initiale. Mais nous voilà maintenant bien mieux armés pour y répondre. Si le plus détestable, dans tout job surveillé de près, est d'avoir à faire semblant de travailler pour apaiser les soupçons d'un patron trop vigilant, des boulots comme celui de Ramadan (ou celui d'Eric) reposent entièrement sur ce principe. Certes, ils sont infiniment moins pénibles que celui qui consiste à nettoyer à la paille de fer pendant des jours (cela m'a paru des jours) des plinthes déjà immaculées ; ils sont généralement salariés, et non payés à l'heure ; et, bien souvent, on n'a même pas un supérieur collé à ses basques. Mais ce qui est démoralisant en soi, c'est d'être obligé de participer à ce jeu de faux-

semblant *inventé par quelqu'un d'autre*, un jeu qui n'est qu'une manière d'imposer un pouvoir.

C'est pourquoi, en dernière analyse, ces cas ne diffèrent pas fondamentalement de celui des récureurs de plinthes. Quand le métier censé donner un sens à votre existence ne se résume plus qu'au pire aspect de tout job salarié, il n'est pas étonnant que votre âme se révolte : c'est une attaque directe contre ce qui vous rend humain.

1. Et, comme nous le verrons, même ces témoignages-là étaient en fait ambivalents.

2. David Graeber, *Dette. 5 000 ans d'histoire*, trad. de l'anglais par Françoise et Paul Chemla, Les Liens qui Libèrent, 2013, chapitre 1. [NdT.]

3. Après avoir écrit ces lignes, j'ai soumis mon analyse à Eric, qui l'a validée en ajoutant quelques précisions : « Je voyais bien que, aux yeux des fils de bourgeois qui occupaient des échelons inférieurs, ce job était une rampe de lancement pour une évolution de carrière. C'était très clair, notamment à la manière dont ils nouaient des relations autour du travail. Qu'ils aillent regarder des matchs de rugby dans des pavillons de banlieue le week-end ou boire des cocktails dans des bars de mauvais goût, l'objectif était toujours le réseau, le réseau, le réseau. Pour certains, ce taf était juste un moyen commode de remplir un blanc dans leur CV en attendant qu'un membre de leur famille leur trouve une meilleure place. Personnellement, je trouve intéressante votre idée de classes aidantes. La première réaction de mon père quand j'ai démissionné, ça a été de me traiter d'indécrottable idiot parce que je laissais tomber une excellente paye. Mais, juste après, il a ajouté : "En même temps, ce job, il ne fait de bien à personne…" » Sur une note plus positive, Eric peut maintenant se targuer de deux diplômes de troisième cycle, d'un poste de chercheur à l'université et d'une brillante carrière, et il pense les devoir en grande partie à ce qu'il a appris sur les théories sociales pendant son séjour dans le squat.

4. Rufus a plus ou moins confirmé cette analyse quand je l'ai interrogé sur les motivations de son père. Selon lui, ce dernier détestait sa boîte et pensait avoir lui-même, fondamentalement, un job à la con. Tout ce qu'il voulait, c'est que son fils ait quelque chose à mettre dans son CV. Mais la question demeure : pourquoi, en tant que vice-président, ne pouvait-il pas se contenter de mentir ?

5. Il est intéressant de noter que l'État-providence britannique, comme la plupart des États-providences d'après guerre, s'est délibérément construit contre le principe selon lequel les pauvres devraient être forcés à travailler. Cela a commencé à changer à partir des années 1970 dans presque tous les pays.

6. Depuis les années 1970, des enquêtes régulières indiquent que 74 % à 80 % des ouvriers souhaitent continuer de travailler s'ils gagnent au loto ou se retrouvent soudainement en possession d'une immense fortune. La première enquête a été menée par Morse et Weiss en 1966 et a été fréquemment reproduite depuis.

7. Un classique sur le sujet : Robert D. Atkinson, « Prison Labor : It's More than Breaking Rocks », rapport d'orientation du Progressive Policy Institute, Washington, DC, 2002. Je le cite sans toutefois approuver ses conclusions, puisqu'il appelle à mettre le travail carcéral à la disposition de toute l'industrie !

8. Surtout, il peut aussi *ne pas* la faire se reproduire. Pour cette raison, Groos assimile la joie correspondante au sentiment de liberté.

9. Un autre psychanalyste, G.S. Klein, écrit : « Quand le bébé commence à saisir des objets, se met en position assise ou essaie de marcher, il engage un processus qui lui fera bientôt réaliser que le centre et l'origine de ces actes se trouvent en lui-même. Et, lorsqu'il perçoit que les changements s'originent en lui-même, il commence à avoir le sentiment de sa propre existence, celui d'être une entité psychologiquement autonome, et non pas seulement physiquement » (Klein, 1976, p. 275). Le psychiatre et psychanalyste Francis Broucek va encore plus loin : « Le sentiment d'efficacité est au cœur du sens primitif du soi, et non une propriété d'un soi prédéfini. Ce sentiment d'efficacité primitif, appelé "toute-puissance infantile" dans la littérature psychanalytique, est un sentiment dont les limites ne sont pas encore perçues […]. Le sens premier du soi naît du plaisir de l'*effectance*,

associé à la coïncidence entre l'intention et l'effet » (Broucek, 1977, p. 86). La conscience de sa propre existence comporte donc une joie fondamentale liée à la liberté d'avoir un impact, quel qu'il soit, sur le monde qui nous entoure, y compris les autres êtres humains.

10. « La réaction à ce type de traumatisme, qui est une séparation intérieure totale de l'environnement, peut annoncer de futurs comportements schizophréniques, dépressifs, narcissiques ou phobiques, selon la fréquence, l'intensité et la durée des expériences d'échec à influencer ou d'espérances déçues, l'âge auquel elles sont survenues et le degré de développement, préalablement aux traumatismes, d'un sentiment de soi basé sur des expériences d'efficacité » (Broucek, 1979, p. 314).

11. Bien entendu, je simplifie la philosophie de Schiller à l'extrême pour les besoins de l'exposé.

12. La plupart des sociétés esclavagistes se justifient en recourant à une fiction juridique : les esclaves ne seraient que des prisonniers de guerre. De fait, à travers l'histoire, les esclaves ont souvent été capturés à la suite d'opérations militaires. Les plantations romaines ont été les premières à employer des « chaînes de forçats » ; celles-ci étaient composées d'esclaves qui avaient été encasernés dans les ergastules (prisons) attenants pour désobéissance ou tentative d'évasion.

13. Il existe certainement des travaux sur les moralistes en Chine, en Inde et dans le monde classique, ainsi que sur leurs conceptions du travail et de l'oisiveté – à l'instar de la distinction romaine entre *otium* (le temps libre) et *negotium* (les affaires). Mais ici je me place plutôt à un niveau très concret : où et quand en est-on venu à considérer que le travail inutile était préférable à l'absence de travail ?

14. E.P. Thompson écrit à propos des tisserands du XVI^e^ et du XVII^e^ siècle : « Lorsque les hommes avaient le contrôle de leur vie professionnelle, leur temps de travail oscillait donc entre d'intenses périodes de labeur et d'oisiveté. (Organisation que l'on retrouve au demeurant aujourd'hui chez les travailleurs indépendants – artistes, écrivains, petits fermiers, et sans doute aussi chez les étudiants –, ce qui porterait à se demander si ce n'est pas là un rythme de travail "naturel" pour l'homme.) À en croire la tradition, les lundi et mardi, la navette du métier à tisser était rythmée par la lente goualante des tisserands : "On a bien l'temps, on a bien l'temps." Les jeudi et vendredi, ils changeaient de refrain : "Plus qu'un jour à tirer, plus qu'un jour à tirer" » (1967, p. 73 ; trad. fr. p. 52-53).

15. Quand j'étais au lycée, les élèves les plus cool se livraient à une sorte de concours macho pour déterminer qui avait passé le plus d'heures sans dormir pour potasser ses exams (36, 48 ou même 60 heures). La dimension macho tenait au sous-entendu selon lequel, jusque-là, ils n'en avaient pas fichu une rame parce qu'ils étaient occupés à des choses plus importantes. Pour ma part, j'ai rapidement compris que les heures de révision supplémentaires ne sont d'aucune utilité lorsque la fatigue vous a réduit à l'état de zombie décérébré. Peut-être est-ce pour cela que je suis devenu professeur d'université.

16. Là encore, l'exemple type est celui de la chasse, opposée à la cueillette. En revanche, l'activité consistant à s'occuper des enfants est peut-être l'exception la plus éclatante : c'est un domaine largement féminin, mais qui produit des récits en permanence.

17. Je laisse de côté les fonctions d'encadrement relatives à la gestion de leur domaine. Il n'est pas certain qu'elles aient été considérées comme du travail à l'époque – je pense que non.

18. L'expression en anglais est : *Idle fingers knit sweaters for the devil* (« Qui ne fait rien de ses dix doigts tricote pour le diable »). [NdT.]

19. En anglais : *If you have time to lean, you have time to clean*. [NdT.]

20. « D'un point de vue historique, l'institution de la main-d'œuvre salariée est un raffinement tardif. L'idée même du travail salarié suppose qu'on a franchi deux étapes conceptuelles difficiles. D'abord elle nécessite qu'on dégage le travail de quelqu'un à la fois de sa personne et du produit de son travail. Lorsqu'on achète un objet à un artisan indépendant, qu'il soit libre ou esclave à *peculium*, on n'achète pas son travail mais l'objet, produit dans le temps voulu par lui et dans des conditions de travail déterminées par lui seul. Mais, lorsqu'on loue de la main-d'œuvre, on achète une abstraction, la force de travail, que l'acheteur utilise alors à un moment et à des conditions déterminés non par le "propriétaire" de la force de travail, mais par lui, l'acheteur (force de travail que normalement il paye après l'avoir consommée). Deuxièmement, le système du travail salarié nécessite la création

d'une méthode pour mesurer le travail qu'on a acheté, afin de le payer, généralement en introduisant une deuxième abstraction, le temps de travail. Il ne faut pas sous-estimer l'importance, d'un point de vue social plutôt qu'intellectuel, de ces deux étapes conceptuelles : même les juristes romains les trouvaient difficiles à franchir » (Finley, 1973, p. 65-66 ; trad. fr. p. 81-82).

21. Les premiers chrétiens auraient même été franchement offensés par une telle suggestion : pour eux, le temps n'appartenait qu'à Dieu, au sens strict.

22. Il est vrai que, dans l'*Odyssée*, Homère dépeint un sort encore pire que celui de l'esclave – qui, au moins, était issu d'une famille respectable : celui des mercenaires occasionnels qui louaient leurs services pour des travaux agricoles (*Odyssée*, 11,489-491).

23. Seule exception notable à cette règle : dans les démocraties, les citoyens libres acceptaient souvent d'être employés par le gouvernement pour effectuer des travaux publics. Mais c'est parce que le gouvernement était vu comme un collectif dont le citoyen était lui-même un membre. Par conséquent, quand on travaillait pour lui, on travaillait surtout pour soi.

24. Voir David Graeber, « Turning Modes of Production Inside Out : Or, Why Capitalism Is a Transformation of Slavery (short version) », *Critique of Anthropology*, vol. 26, n° 1, mars 2006, p. 61-81.

25. Evans-Pritchard, 1940, p. 103 (trad. fr. p. 127). Pour Maurice Bloch (2012, p. 80-94), Evans-Pritchard exagère. Si Evans-Pritchard avance réellement des arguments aussi radicaux que ceux qui lui sont parfois attribués, Bloch a certainement raison, mais je doute que ce soit le cas. Quoi qu'il en soit, ses réfutations concernent davantage la conception du temps historique que celle des activités quotidiennes.

26. E.P. Thompson, 1967.

27. Voir l'ouvrage classique de Jacques Le Goff (1978), qui prolonge dans le haut Moyen Âge les analyses de E.P. Thompson.

28. D'ailleurs, les concepteurs des systèmes modernes d'enseignement universel – Thompson en cite plusieurs – ne s'en cachaient pas. Je me souviens qu'une enquête a été menée auprès d'employeurs américains pour savoir quelles étaient précisément leurs attentes quand ils indiquaient dans une offre d'emploi : « bac requis ». Était-ce un certain niveau en expression écrite ? Ou en arithmétique ? Pas du tout, ont répondu une grande majorité – être allé au lycée ne garantit en rien la maîtrise de telles compétences. Non, ils voulaient surtout avoir des employés capables d'arriver à l'heure. À noter cependant que plus le niveau d'éducation est élevé, plus les étudiants seront autonomes et plus le bon vieux rythme de travail haché tendra à réapparaître.

29. L'historien marxiste Eric Williams (1966), originaire de Trinité-et-Tobago, est le premier à avoir souligné le rôle des plantations dans la mise au point des techniques de contrôle des travailleurs appliquées par la suite dans les usines. Marcus Rediker (2004), qui a axé ses recherches sur les navires de commerce actifs dans la traite des esclaves, les considère comme l'autre grand lieu d'expérimentation de cette discipline de travail rationalisée pendant la période du capitalisme marchand. N'oublions pas d'y ajouter les vaisseaux de la Marine : eux aussi employaient une main-d'œuvre privée de liberté, puisque de nombreux marins ne l'étaient devenus que sous la contrainte. Dans tous ces contextes, en l'absence de traditions anciennes dictant ce que l'on pouvait exiger ou non d'un employé – des traditions qui continuaient d'avoir cours dans les domaines découlant plus directement de structures féodales –, le travail étroitement encadré pouvait être réorganisé autour de ces nouveaux idéaux d'efficacité minutée.

30. Ces affirmations ne sont pas aussi évidentes qu'elles pourraient le paraître. Nous avons été conditionnés à assimiler le travail salarié au travail en usine, et le travail en usine au travail à la chaîne, où la cadence est fixée par les machines. En réalité, le travail en usine n'a jamais représenté qu'une part infime du travail salarié et ne comporte qu'une proportion relativement faible de tâches liées aux chaînes d'assemblage. Je reviendrai plus longuement sur les effets que peuvent produire de telles erreurs au chapitre 6.

31. Vous ne me croyez pas ? Si vous êtes intéressé, c'est ici que ça se passe : www.smashpartyentertainment.com/living-statues-art.

32. J'étais un peu surpris qu'une personne née dans les années 1900 ou 1910 ait assimilé une telle attitude, et j'ai demandé à Wendy si sa grand-mère n'avait pas été chef ou employeur au cours de sa vie professionnelle.

Wendy ne pensait pas que ce fût le cas, mais elle a découvert par la suite que, longtemps auparavant, sa grand-mère avait brièvement aidé à gérer une chaîne d'épiceries.

CHAPITRE 4

À quoi ça ressemble, d'avoir un job à la con ?

(Sur la violence spirituelle – II)

> Selon le discours officiel, nous autres Occidentaux vivons dans des démocraties et jouissons de droits fondamentaux, alors que d'autres sont plus infortunés : privés de liberté, ils doivent subir le joug d'États policiers. Ces victimes obéissent, sous peine du pire, aux ordres, quel qu'en soit l'arbitraire. Les autorités les maintiennent sous une surveillance permanente. Les bureaucrates à la solde de l'État contrôlent jusqu'aux moindres détails de la vie quotidienne. Les dirigeants qui les harcèlent n'ont à répondre qu'à leurs propres supérieurs, dans le secteur public comme dans le privé. Dans les deux cas, la dissidence et la désobéissance sont punies. Des délateurs informent régulièrement les autorités. On nous présente tout cela comme étant le Mal.
> Et en effet cette vision est effroyable, même si ce n'est rien d'autre qu'une description universelle de l'entreprise moderne.
>
> Bob Black, *Travailler, moi ? Jamais !*

Au chapitre précédent, nous nous sommes demandé pourquoi être payé à ne rien faire est si souvent vécu comme une expérience exaspérante, insupportable ou accablante, y compris lorsqu'on a par ailleurs de très bonnes conditions de travail. La réponse, nous l'avons vu, révèle sur la nature humaine certaines vérités que négligent largement la science économique et même le bon sens populaire le plus cynique. Ainsi, les humains sont des êtres sociaux qui s'atrophient, voire se décomposent physiquement, dès qu'ils sont privés de contacts réguliers avec leurs semblables. Leur sentiment de pouvoir provoquer des effets prévisibles sur le monde qui les entoure et les autres êtres est ce qui leur permet de se concevoir comme des entités autonomes et distinctes. Confisquez-leur ce sentiment, et ils ne sont plus rien.

Autre enseignement : les jobs à la con produisent un retournement contre elle-même de la capacité de l'homme à la simulation, alors que celle-ci devrait être vue comme la forme suprême d'action humaine, surtout quand les mondes imaginaires ainsi créés accèdent, d'une certaine façon, à la réalité. C'est pourquoi j'ai voulu

enquêter sur l'histoire du travail de pure forme et les origines sociales et intellectuelles de l'idée selon laquelle le temps d'une personne peut appartenir à une autre.

Comment un employeur en vient-il à juger moralement condamnable le désœuvrement de ses salariés, même lorsqu'ils n'ont manifestement rien à faire ? Être forcé de faire semblant de travailler est exaspérant, parce que cela révèle à quel point vous êtes sous la coupe de quelqu'un d'autre. Or les jobs à la con sont intégralement fondés sur cette logique. Si vous travaillez, ou faites mine de travailler, ce n'est pas pour une bonne raison – en tout cas, aucune qui ne vous vienne spontanément à l'esprit. C'est pour le principe. Pas surprenant que cela vous reste en travers de la gorge.

Toutefois, il existe une différence essentielle entre le type qui a un job à la con et le plongeur obligé de récurer les plinthes. Dans le second cas, le tyran est identifiable. Le plongeur sait qui le malmène. Il peut diriger sa colère contre quelqu'un. Dans un job à la con, c'est rarement aussi évident. Qui exactement vous oblige à faire semblant de travailler ? L'entreprise ? La société en général ? Une étrange combinaison de conventions sociales et de forces économiques décrétant qu'une personne qui ne travaille pas ne devrait se voir accorder aucun moyen d'existence, même s'il n'y a pas suffisamment de boulot réel pour tout le monde ?

C'est un aspect central des témoignages que j'ai collectés : l'insupportable ambiguïté. Vous êtes confronté à quelque chose de terrible, de ridicule, de scandaleux, mais vous ignorez si vous avez le droit d'en faire état, et généralement vous savez encore moins qui ou quoi incriminer.

POURQUOI AVOIR UN JOB À LA CON N'EST PAS TOUJOURS SI TERRIBLE

Avant d'explorer ces sujets, il nous faut préciser que tous ceux qui occupent des jobs à la con ne sont pas nécessairement malheureux. Comme je l'ai signalé plus haut, j'ai reçu une poignée de témoignages essentiellement positifs qui m'étaient adressés par des personnes très contentes de leur job à la con. Identifier des récurrences à partir d'un échantillon si réduit est difficile, mais on peut tenter de dégager quelques grandes lignes.

> **Warren** : Je suis professeur suppléant dans une école publique du Connecticut. Mon boulot consiste simplement à faire acte de présence et à m'assurer que les élèves sont concentrés sur leurs devoirs, quels qu'ils soient. Il est extrêmement rare que les profs me laissent des instructions pour faire cours. Cela dit, moi ça me va très bien : ça me laisse plein de temps pour lire et apprendre le chinois, et puis j'ai parfois des conversations enrichissantes avec les élèves. Peut-être qu'il y aurait un moyen de faire l'économie de mon job, mais pour l'instant, ça me convient.

Peut-on seulement dire qu'il s'agit d'un job à la con ? C'est discutable. L'enseignement public actuel est organisé de telle façon qu'il faut effectivement quelqu'un pour surveiller les classes lorsqu'un prof est malade[1]. Ce qui apparente le boulot de Warren à un job à la con, c'est qu'on semble juger important de laisser croire qu'il est là pour enseigner, alors que tout le monde sait que ce n'est pas le cas. L'objectif est sans doute que les élèves soient plus enclins à respecter son autorité quand il leur ordonne de se calmer et de se mettre au travail. Le fait que sa fonction ne soit pas totalement inutile y aide aussi certainement. Autres dimensions cruciales : le job n'est pas encadré, il est varié, offre des possibilités d'interaction sociale et permet à son titulaire de passer beaucoup de temps à faire ce qu'il aime. Enfin, il est clair que Warren n'envisage pas de rester dans ce poste jusqu'à la fin de ses jours.

Autrement dit, comme job à la con, on peut difficilement trouver mieux.

Les bureaucraties à l'ancienne recèlent également des emplois qui peuvent être fort plaisants, même lorsqu'ils ne servent pas à grand-chose. C'est le cas notamment s'ils s'inscrivent dans une belle et prestigieuse tradition – par exemple, la fonction publique française. Voyez Pauline, agent du fisc à Grenoble :

Pauline[2] : Je suis conseiller technique en insolvabilité dans un ministère qui serait l'équivalent de l'Inland Revenue britannique. Environ 5 % de ma tâche est de donner des conseils techniques. Le reste de la journée, j'explique à mes collègues des procédures incompréhensibles, je les aide à trouver des directives qui ne servent à rien, je motive les troupes et je réattribue des dossiers que le « système » a mal dirigés.

Curieusement, j'aime aller au travail. J'ai l'impression que je suis payée 60 000 dollars par an pour faire l'équivalent d'un Sudoku ou de mots croisés.

On trouve de moins en moins d'administrations publiques de ce genre, où règne une ambiance insouciante et décontractée[3]. Elles étaient extrêmement répandues au milieu du XX^{e} siècle, avant que les efforts de « rationalisation » des services publics (la « réinvention du gouvernement », comme disait l'administration Clinton) ne transforment les fonctionnaires en simples cocheurs de cases. Pauline semble prendre plaisir à son job, parce qu'elle s'entend bien avec ses collègues et gère son temps à sa guise. Ajoutez à cela le respect qu'on lui témoigne, la sécurité d'un emploi public et sa lucidité sur la bêtise de tout ce cinéma, et, d'un coup, ce n'est plus vraiment un problème.

Ces deux exemples partagent encore un trait commun : le risque de désenchantement et de confusion y est très faible, dans la mesure où personne n'ignore que professeur suppléant (aux États-Unis) et agent du fisc (en France) sont fondamentalement des jobs à la con. Ceux qui postulent pour ces emplois savent très bien à quoi ils s'engagent, au point probablement d'avoir à l'esprit des schémas culturels précis sur la façon dont ils sont censés s'y comporter.

Il semble donc bien exister quelques happy few satisfaits de leur job à la con. Difficile, cependant, d'estimer le pourcentage qu'ils représentent. Selon l'enquête de YouGov auprès de la population active britannique, si 37 % pensent que leur travail ne sert à rien, seulement 33 % le qualifient de peu épanouissant. Logiquement, cela veut dire qu'au moins 4 % des travailleurs jugent leur boulot absurde, mais l'aiment bien quand même – le chiffre réel est sans doute un peu plus élevé[4]. Dans le sondage néerlandais, cette proportion est légèrement supérieure, puisque 18 % des 40 % de travailleurs disant avoir un job absurde affirment aussi en retirer une certaine forme de satisfaction.

Je suis sûr que chaque situation individuelle peut s'expliquer par un tas de

raisons. Certaines personnes trouvent la vie de famille si odieuse ou si oppressante que toutes les excuses sont bonnes pour y échapper. D'autres, tout simplement, apprécient la compagnie de leurs collègues, les commérages et la camaraderie. Aujourd'hui, dans les grandes métropoles nord-atlantiques, les classes moyennes passent tant de temps au travail qu'elles n'ont plus guère de liens sociaux en dehors. Par conséquent, le tissu de cancans et de petites intrigues – celui qui divertit au quotidien les habitants des villages, des villes moyennes ou des quartiers urbains très soudés – y reste majoritairement enclos, quand il existe, à l'intérieur des limites du bureau, ou bien se vit par procuration sur les réseaux sociaux (consultés majoritairement au travail, tandis que les gens font semblant de bosser). Si la vie sociale s'enracine autant que cela au bureau, il est d'autant plus saisissant qu'une telle proportion de travailleurs se disent malheureux dans leur job à la con.

LA SOUFFRANCE D'ÊTRE DANS LE FLOU ET DE DEVOIR FAIRE SEMBLANT

Revenons à la dimension de simulacre. Elle fait bien sûr partie intégrante de nombreux emplois, au moins à un certain degré. C'est le cas de presque tous les emplois de services. Dans une étude devenue classique sur les personnels de bord de Delta Air Lines, *Le Prix des sentiments*[5], la sociologue Arlie Russell Hochschild a introduit la notion de « travail émotionnel ». Elle a montré comment les hôtesses de l'air devaient déployer des efforts considérables pour créer et entretenir une façade guillerette, empathique et aimable, comme le stipulait leur contrat, tant et si bien qu'elles finissaient souvent hantées par un sentiment de vide, de dépression ou de désarroi. Au bout du compte, elles ne savaient plus très bien qui elles étaient. Naturellement, ce travail émotionnel ne concerne pas que les professions de services. Quantité d'entreprises l'exigent de leurs employés, même de ceux qui sont dans les bureaux, loin de la clientèle, et particulièrement des femmes. Rappelez-vous l'indignation de Patrick en découvrant qu'on lui demandait de faire semblant de se réjouir derrière sa caisse enregistreuse.

Steward ou hôtesse de l'air n'est pas un job à la con. D'ailleurs, j'ai pu observer que peu d'employés du secteur des services estimaient avoir un boulot futile. Dans la plupart des jobs à la con, le travail émotionnel requis est d'un genre assez différent. Là aussi, il s'agit d'arborer une façade et de jouer à faire semblant, mais sans bien connaître ni les règles, ni la raison pour laquelle on joue, ni même l'identité de ses partenaires et adversaires. Au moins, les membres d'un équipage savent exactement ce qu'on attend d'eux. La difficulté, dans un job à la con, c'est de comprendre en quoi consiste ce qu'on attend de nous. Une question que j'ai souvent posée à ceux qui m'ont écrit était : « OK, vous me dites que vous ne faites rien de vos journées. Mais est-ce que vous pensez que votre supérieur est au courant ? » L'immense majorité répondaient qu'ils ne savaient pas. Beaucoup ajoutaient qu'ils avaient du mal à croire que leur chef puisse être aussi aveugle, mais, comme le sujet était tabou, ils n'avaient aucune certitude. Fait révélateur, ils disaient même ignorer jusqu'où s'étendait le tabou.

Toute règle a ses exceptions, et elles sont apparues dans quelques témoignages. Ainsi, certains supérieurs reconnaissent qu'il n'y a pas de boulot et autorisent leurs subordonnés à « poursuivre leurs propres projets », mais « dans des limites raisonnables ». Or ce qu'ils entendent par « limites raisonnables » ne tombe pas sous

le sens ; il faut procéder par tâtonnements. On ne m'a rapporté aucune situation où un responsable aurait simplement mis les choses à plat avec son employé en énonçant les règles avec clarté et honnêteté – à quels moments celui-ci était tenu de travailler, à quels moments il ne l'était pas et ce qu'il avait le droit de faire dans ces cas-là.

Les dirigeants livrent parfois des informations de manière indirecte, à travers leur propre comportement. Dans la collectivité territoriale britannique où travaillait Beatrice, par exemple, le niveau de relâchement toléré les jours de semaine (modéré) était indiqué par l'attitude des chefs, qui regardaient les grands événements sportifs à la télé et s'accordaient d'autres petits plaisirs de ce genre. Quand on était de service le week-end, en revanche, ce n'était pas la peine de faire semblant.

> **Beatrice** : Ceux qu'on appelait les « hauts dirigeants », les modèles qu'on était censés suivre, regardaient les matches de la Coupe du monde en direct sur leur ordi. J'ai interprété cela comme un encouragement au multitasking, et du coup je me suis mise à travailler sur mes projets perso dès que je n'avais pas de boulot.
>
> D'un autre côté, dans l'équipe du week-end, c'était Byzance. Tout le monde essayait d'en faire partie, car les heures sup étaient très bien payées et on n'en fichait pas une. On organisait des dîners le dimanche soir, on surfait sur Internet, on regardait des DVD. J'ai même entendu parler de quelqu'un qui avait apporté un transat pour être plus à l'aise devant la télé. Mais surtout, la plupart du temps, on en profitait pour faire des siestes, puisqu'il n'y avait rien à faire. Comme ça, on était frais et dispos pour attaquer la semaine.

Parfois, bien que les règles soient explicitement énoncées, on comprend qu'elles sont faites pour être enfreintes[6]. Robin, embauché comme intérimaire dans une entreprise, en Caroline du Nord, mais sans mission, a réussi à atténuer quelque peu l'absurdité de cette expérience en mobilisant ses compétences techniques.

> **Robin** : On m'a expliqué qu'il était très important que je m'occupe en permanence. Cependant, jouer ou surfer sur le Web était interdit. Ma principale fonction, apparemment, c'était de m'asseoir dans un fauteuil et de faire partie du décor.
>
> Au début, ça m'a paru plutôt fastoche. Mais rapidement je me suis rendu

compte qu'il n'y a rien de plus pénible dans un job de bureau que d'essayer d'avoir l'air occupé. En fait, au bout de deux jours, j'ai compris que ça allait être le pire boulot de ma vie.

J'ai décidé d'installer Lynx sur mon ordi. C'est un navigateur Web en mode texte qui ressemble à une fenêtre de commande DOS. Pas d'images, pas de lecteur Flash, pas de JavaScript – rien que du texte en police monospace sur fond noir. Désormais, tout en me baladant distraitement sur Internet, j'avais l'allure d'un technicien expert entrant des séries de commandes dans son navigateur. Le défilement des pages mettait en évidence ma formidable productivité.

Ainsi, Robin a pu passer l'essentiel de ses journées à enrichir et corriger des pages Wikipédia.

Beaucoup de jobs intérimaires testent le travailleur sur son endurance à rester assis en faisant semblant de bosser. Il est très rare qu'on lui signale explicitement les restrictions, comme l'interdiction de jouer en ligne pour Robin. Mais d'autres travailleurs temporaires présents dans l'entreprise pourront souvent lui donner une petite idée des règles de base et du degré de violation à partir duquel il court le risque de se faire virer.

Dans les jobs plus stables, il arrive que les employés soient liés par une camaraderie qui les autorise à discuter ouvertement de la situation et à imaginer ensemble des stratégies contre leurs supérieurs. Une telle solidarité peut procurer le sentiment que l'on poursuit un but collectif. Robert évoque le cas d'assistants juridiques dans un cabinet d'avocats véreux.

Robert : Le plus étrange, dans ce job, c'est qu'il était presque agréable, même si c'était pour des raisons tordues. Tous les assistants juridiques étaient des personnes futées et intéressantes, et le fait de se retrouver ensemble occupés à des tâches si dénuées de sens a créé des liens très forts dans l'équipe. L'humour noir était de mise. Je m'étais débrouillé pour avoir un bureau où j'étais assis dos au mur, du coup je pouvais passer l'essentiel de mes journées sur Internet ou à me former en programmation informatique. La majeure partie de nos activités étaient une pure perte de temps. Par exemple, on devait renommer à la main des milliers de fichiers. J'ai trouvé le moyen d'automatiser le processus et j'ai utilisé les heures gagnées pour

me consacrer à mes recherches perso. Aussi, je m'arrangeais toujours pour bosser simultanément sur deux projets supervisés par des patrons différents, comme ça je pouvais dire à l'un que le projet de l'autre accaparait tout mon temps.

Au minimum, ces stratégies d'esquive sont entourées d'une loi du silence qui va parfois jusqu'à la coopération. Certains ont la chance de tomber sur un supérieur suffisamment honnête et sympa pour fixer les limites de la flemmardise de manière quasi explicite. Mais j'insiste sur le « quasi ». Vous ne pouvez pas juste poser la question. Ce n'est jamais aussi simple que ça.

Voici le témoignage de Calvin, employé d'astreinte dans une compagnie d'assurance de voyage, avec qui j'ai prolongé la conversation. Sa fonction de base, c'est rafistoleur chargé de résoudre les problèmes qui se posent occasionnellement avec la société partenaire. Au-delà de ça :

Calvin : Au cours d'une semaine normale, [notre société partenaire] fait appel à mon équipe une poignée de fois pour avis. Ça veut dire vingt minutes hebdomadaires de vrai boulot, maxi. Sinon, un jour ordinaire, j'envoie entre cinq et huit mails d'une quinzaine de mots. Et une fois de temps en temps, on a une réunion d'équipe de dix minutes. En pratique, le reste de la semaine m'appartient. Mais, attention, je n'ai pas intérêt à le faire savoir. Du coup, je papillonne discrètement entre les réseaux sociaux, les flux RSS et des cours en ligne – je réduis la fenêtre de mon navigateur et je la garde ouverte sur mon deuxième écran. Au bout de quelques heures, je me rappelle que je suis au boulot, je vais ouvrir l'unique mail reçu entre-temps et je réponds quelque chose du genre : « D'accord avec le truc que vous proposez. Merci de bien vouloir lancer la procédure pour le truc. » Après quoi il ne me reste plus qu'à jouer le mec totalement débordé jusqu'à la fin de la journée. Chaque jour.

David : Et si vous n'aviez pas l'air occupé, qui le remarquerait ? Est-ce que vous pensez que votre supérieure sait qu'il n'y a rien à faire et veut juste sauver les apparences, ou est-ce qu'elle croit réellement que c'est un job à plein temps ?

Calvin : La chef d'équipe semble être au courant, mais elle n'a jamais laissé entendre que ça lui posait un problème. Les jours où je n'ai

absolument *rien* à faire, je l'en informe et je me propose pour donner un coup de main si un autre service est sous l'eau, par exemple. Apparemment, personne n'a jamais besoin d'aide, donc mon offre est une façon de lui dire : « Si on me cherche, je serai sur Twitter pendant les huit prochaines heures, et vous noterez que c'est extrêmement noble de ma part de vous prévenir. » Elle programme des réunions hebdomadaires d'une heure, mais il n'est pas arrivé une seule fois qu'on dépasse les dix minutes pour faire le tour de l'ordre du jour. Du coup, on passe les cinquante minutes restantes à discuter le bout de gras. Ses propres patrons, là-haut je ne sais où, ils sont bien conscients des problèmes que l'autre boîte peut causer, donc j'imagine qu'ils pensent qu'on s'occupe de leurs bêtises, ou en tout cas qu'on est prêts à le faire à tout moment.

Ainsi, tous les chefs n'adhèrent pas à l'idéologie du « Tu bosses pour moi ». Il n'est pas rare que des managers laissent filer, en particulier dans les grandes organisations, où ils n'ont pas vraiment de raisons de réagir en propriétaires, ni de craindre que le relâchement d'un subordonné leur crée des ennuis avec leurs propres supérieurs[7]. Cette forme d'estime mutuelle polie et codifiée est peut-être ce qui se rapproche le plus de l'honnêteté. Mais même dans un cadre aussi bienveillant, il reste tabou de fixer des règles trop explicites. Jamais vous n'entendrez quelqu'un reconnaître : « Pour résumer, on n'a besoin de toi qu'en cas d'urgence. En dehors de ça, fais ce que tu veux et essaie juste de ne déranger personne. » C'est pourquoi même Calvin se sent obligé de faire semblant d'être surmené, par gentillesse et par respect, en quelque sorte.

Plus classiquement, beaucoup de supérieurs hiérarchiques trouvent une façon subtile de dire : « Contente-toi de fermer ta gueule et de jouer le jeu. »

Maria : Dès mon premier jour, ma N+1 m'a dit sans détour qu'elle n'avait aucune idée de ce que faisait la personne que je venais remplacer. Heureusement pour moi, a-t-elle ajouté, cette personne était toujours dans les murs, puisqu'elle était montée en grade dans l'équipe. Elle allait donc pouvoir me montrer en quoi consistait son ancien poste. Aussitôt dit, aussitôt fait. Ça nous a pris une heure et demie à tout casser.

Il est apparu que ce poste était à peu près vide de tout contenu. Or Maria ne

supportait pas d'être désœuvrée. Elle suppliait ses collègues de lui refiler une partie de leur boulot, n'importe quoi qui puisse lui donner l'impression qu'elle servait à quelque chose. Finalement, à deux doigts de devenir folle, elle a commis l'erreur d'aller se plaindre ouvertement à sa supérieure.

> **Maria** : Elle m'a très clairement ordonné d'arrêter de « crier sur tous les toits » que je n'étais pas super-occupée. Je lui ai demandé de me confier au moins les tâches qui n'étaient attribuées à personne. Elle m'a promis de me montrer quelques-uns des trucs dont elle-même s'occupait, mais elle ne l'a jamais fait.

Si ce n'est pas une injonction directe à faire semblant de bosser, ça y ressemble comme deux gouttes d'eau.

Encore plus extrême, mais en aucun cas exceptionnelle, est l'expérience de Lilian dans le service informatique d'une grande maison d'édition en tant que « chef de projet produits numériques ». Malgré son titre pompeux, souligne-t-elle, ce poste n'est pas nécessairement un job à la con. Elle en avait déjà eu un de ce genre auparavant : certes, il n'était pas très exigeant, mais elle travaillait à résoudre de vrais problèmes avec l'aide d'une petite équipe chaleureuse. « Dans cette nouvelle boîte, par contre… » Voici l'enchaînement des événements tel qu'elle a pu le reconstruire, l'essentiel s'étant produit juste avant son arrivée. Son supérieur direct – une espèce de m'as-tu-vu arrogant, obsédé par les dernières lubies en matière de management et par le jargon creux qui allait avec – avait pondu une série d'instructions sans queue ni tête qui avaient eu pour conséquence fortuite de priver Lilian de toute responsabilité. Quand elle a soulevé le problème, évidemment avec un luxe de précautions, ses inquiétudes ont été balayées, non sans roulements d'yeux et autres gestes d'agacement.

> **Lilian** : On pourrait penser que, en tant que chef de projet, je « dirige » plus ou moins les opérations. Mais non, la procédure ne prévoit rien de tel. En fait, personne ne dirige les opérations. Tout le monde est perdu.
>
> Les autres auraient besoin de mon aide, il faudrait que j'organise le boulot, que je leur donne de l'assurance – tout ce qu'on attend généralement d'un chef de projet, puisque c'est mon titre. Mais je n'ai aucune autorité ni aucun contrôle sur rien.

Du coup, je lis. Beaucoup. Et je regarde la télé. Franchement, je me demande comment mon patron imagine que j'occupe mes journées.

Lilian se retrouve dans la position inextricable de devoir se créer deux faux personnages : l'un destiné à son chef, l'autre à ses subordonnés. Le premier, parce qu'elle ne peut que spéculer sur ce que son boss attend réellement d'elle, si tant est qu'il attende quoi que ce soit. Le second, parce qu'elle n'a finalement qu'un seul moyen de contribuer positivement à l'entreprise : arborer un air de confiance enjouée pour encourager ses équipes à redoubler d'efforts (« motiver les troupes », comme disait Pauline). Ou, au moins, pour éviter de leur transmettre son désespoir et sa confusion.

Au fond d'elle-même, Lilian est rongée par l'angoisse. Elle mérite d'être citée longuement, car son témoignage illustre bien les dégâts spirituels causés par de telles situations.

Lilian : C'est comment, d'avoir un tel job ? Démoralisant. Déprimant. Pour moi, le sens de mon existence réside essentiellement dans mon boulot, et là j'ai un boulot qui n'a ni sens ni but.

Ça m'angoisse terriblement, parce que je vis dans la crainte permanente que quelqu'un se rende compte de l'inutilité totale de mon poste et décide de le supprimer pour faire des économies.

En plus, ça ruine ma confiance en moi. Si je n'ai jamais de défis à relever, comment puis-je savoir si je suis compétente ? Peut-être que ma capacité à faire du bon boulot s'est complètement atrophiée. Peut-être que je ne sais plus rien faire qui vaille la peine. Je voulais me mesurer à des projets plus ambitieux et plus complexes, et voilà que je gère du vent. Je vais finir par perdre toutes mes compétences si je les laisse plus longtemps en sommeil.

Et puis, j'ai peur que les autres membres du service s'imaginent que le problème vient de moi, que c'est moi qui ai décidé de me la couler douce ou d'être nulle. Alors que je n'y suis pour rien ! Chaque fois que j'essaie de me rendre utile ou de prendre en charge plus de boulot, mes propositions sont écartées d'un revers de main, ou même tournées en dérision, comme si je cherchais à jouer les trouble-fête et à défier l'autorité de mon chef.

Je n'ai jamais été aussi bien payée pour faire si peu, et je ne mérite pas

> cet argent. J'ai des collègues avec des intitulés de poste moins ronflants qui abattent beaucoup plus de boulot, je le sais. Peut-être même que je gagne plus qu'eux ! Est-ce que *ça*, ce ne serait pas du vrai foutage de gueule ? J'aurai de la chance s'ils ne finissent pas par me haïr pour cette seule raison.

Le récit de Lilian en dit long sur la souffrance que peuvent générer des situations de ce genre. La souffrance de n'avoir d'autre défi à relever dans son travail que celui qui consiste à accepter qu'il ne comporte aucun défi. La souffrance de n'avoir d'autre occasion de tester ses capacités que pour inventer des façons innovantes de dissimuler qu'on ne les utilise jamais. La souffrance de vivre avec l'idée qu'on a été transformé, à son corps défendant, en parasite ou en imposteur. De fait, il faut une sacrée dose d'assurance pour ne pas commencer à douter de soi dans de telles circonstances. (Et cette assurance est parfois elle-même pernicieuse : au fond, c'était la prétention stupide du boss de Lilian qui était la cause de tout.)

En psychologie, il existe une expression pour décrire ce type de dilemme : « jouer un rôle sans texte ». Plusieurs études se sont intéressées aux conséquences des expériences d'amour non réciproque vécues à l'adolescence. Elles ont montré que la plupart des hommes ou des femmes qui ont éprouvé un amour non partagé finissent par digérer l'épisode, n'en gardant que peu de cicatrices émotionnelles permanentes. En revanche, pour ceux qui ont été l'*objet* d'un amour unilatéral, c'est une autre histoire. Beaucoup se débattent encore avec la culpabilité et le désarroi. L'une des raisons majeures, expliquent les chercheurs, tient à l'absence de modèles culturels. Quand vous tombez amoureux d'une personne qui ne vous rend pas votre affection, vous avez à votre disposition des milliers d'années de littérature romantique décrivant par le menu les émotions que vous traversez. Mais si elle raconte avec un luxe de détails les affres de Cyrano, cette tradition demeure quasi muette sur l'expérience de Roxane, ce qu'elle est susceptible d'éprouver et, encore plus, comment elle est censée se comporter[8].

De nombreux jobs à la con – je dirais, la majorité – impliquent ce supplice du rôle sans texte. Ce n'est pas seulement que les codes de conduite sont ambigus, c'est que vous n'avez pas la moindre idée de la façon dont vous êtes supposé réagir à la situation.

LA SOUFFRANCE DE « NE PAS ÊTRE CAUSE »

Au-delà des ambiguïtés, presque tous les témoignages se rejoignent sur un point : le pire, quand on a un job à la con, c'est d'être parfaitement conscient que ce n'est que du pipeau. Comme nous l'avons vu au chapitre 3, une grande part de notre sentiment d'être soi, d'exister en tant qu'être distinct de son environnement, s'enracine dans le moment où nous découvrons avec une joie indicible notre capacité à influer de manière prévisible sur ce qui nous entoure. C'est vrai des nourrissons, et ça le reste tout au long de notre vie. Confisquer cette joie à un humain, c'est l'écraser comme un insecte. Bien entendu, on ne peut retirer *totalement* à un être sa faculté à affecter son environnement – dans une certaine mesure, réorganiser son sac à dos ou jouer à Fruit Mahjong, c'est encore agir sur le monde. Mais la plupart des habitants de la planète, en particulier dans les pays riches, ont appris à considérer leur job comme le principal vecteur de leur impact sur le monde, et le salaire qu'ils reçoivent en échange comme la preuve de l'effet produit. C'est pourquoi, quand vous demandez à quelqu'un : « Et sinon, qu'est-ce que vous faites ? », il supposera toujours que vous entendez par là : « dans la vie ».

Arriver dans un poste et découvrir après coup qu'on est payé à ne rien faire engendre une frustration intense sur laquelle ont insisté de nombreux témoignages. Charles a commencé à travailler dans le secteur des jeux vidéo dès la fin de ses études. Son premier boulot était testeur chez Sega, mais il a bientôt été promu aux « adaptations-traductions ». Là, il a découvert que ce n'était qu'un job d'astreinte classique : il devait rester assis à faire semblant de bosser en attendant qu'un problème se présente, ce qui arrivait en moyenne une fois par semaine. À l'instar de Lilian, cette situation l'a conduit à mettre en doute sa propre valeur. (« Je me sentais complètement nul à travailler pour une boîte qui, foncièrement, me payait à rien foutre. ») Il a démissionné le jour où il s'est fait enguirlander par ses supérieurs pour être arrivé à la bourre. Ça lui a au moins laissé le temps de connaître un coup de foudre amoureux.

Un mois plus tard, il a refait une tentative dans une autre boîte de jeux vidéo. Au début, il a cru que ce serait différent.

> **Charles** : En 2002, j'ai été embauché comme « producteur associé » chez [une grosse boîte de jeux vidéo], à Los Angeles. J'étais vraiment excité par ce job, parce qu'on m'avait dit que ça consisterait à rédiger le cahier

des charges graphique, c'est-à-dire ce document qui tente de concilier les désirs artistiques des dessinateurs avec les contraintes techniques des programmeurs.

Les premiers mois, je n'ai strictement rien eu à faire. Ma grande mission quotidienne, c'était de commander les repas à emporter pour toute l'équipe. À part ça, aucun changement : j'étais le cul sur ma chaise à envoyer des mails. La plupart du temps, je rentrais chez moi tôt dans l'après-midi – parce que pourquoi pas, merde ! Pour occuper ces heures vides, je me suis mis à rêver de monter ma propre boîte. J'ai commencé à consacrer tout mon temps libre à la conception de mon site Web. Le problème, c'est que le producteur qui était au-dessus de moi a fini par menacer de me dénoncer au boss. J'ai dû arrêter.

Au bout de plusieurs mois, enfin, j'ai été autorisé à démarrer le boulot sur le cahier des charges des effets sonores. Je m'y suis jeté corps et âme. J'étais tellement content ! Quand le truc a été bouclé, le producteur m'a dit de le télécharger sur le serveur commun pour que tous les collègues qui bossaient sur ce jeu y aient accès.

Et là, ça a été le tollé. Le mec qui m'avait engagé ne s'était pas rendu compte que, à l'étage du dessous, il y avait un service spécifiquement dédié au son qui rédigeait les cahiers des charges pour tous les jeux. J'avais fait le boulot de quelqu'un d'autre. Comme le type avait déjà commis une grosse bourde de ce genre, il m'a demandé de porter le chapeau pour ne pas se faire virer. Ça me révoltait profondément, mais un autre facteur pesait dans la balance : pour mes potes programmeurs, c'était bien commode d'avoir au-dessus d'eux un incompétent qui leur laissait les mains libres. Ils ne voulaient pas qu'il soit remplacé par quelqu'un qui commencerait à les brider. Du coup, eux aussi m'ont demandé de me sacrifier. J'ai dit OK, j'ai tout pris sur moi, démissionné le lendemain, et après cela je n'ai plus jamais bossé pour personne.

Voilà comment Charles a dit adieu à l'emploi salarié conventionnel. Depuis, il gagne sa vie en jouant de la guitare et dort dans sa camionnette.

Dans la majorité des cas, le désœuvrement n'est pas aussi flagrant. Le salarié a un petit quelque chose à faire, mais il finit par comprendre – brusquement ou progressivement – que son boulot ne rime à rien. Or pour un travailleur, en général,

la valeur sociale de son activité compte vraiment. Quel que soit l'étalon implicite qu'il utilise, le fait de se rendre compte que son job ne poursuit aucun but aura des conséquences déterminantes sur son expérience, indépendamment même de la nature de l'activité et des conditions d'emploi. Évidemment, si en plus ces conditions sont pénibles, la situation devient intolérable.

Intéressons-nous à un scénario extrême : une tâche désagréable et manifestement inutile, effectuée dans de mauvaises conditions. C'est ce qu'a connu Nigel, travailleur intérimaire dans une boîte qui avait remporté un énorme marché, celui de la numérisation des bordereaux d'inscription pour des cartes de fidélité. Comme les scanners fonctionnaient mal et qu'une clause contractuelle imposait pas moins de trois étapes de vérification avant validation, la compagnie devait acheminer tous les jours une petite armée d'intérimaires employés comme « contrôleurs de données ». Voici comment Nigel décrit son boulot :

> **Nigel** : Un tel niveau d'ennui est difficilement concevable. Ça confinait à la transe. J'en étais à dialoguer avec Dieu, à prier pour que le prochain dossier contienne une erreur, ou au moins celui d'après, ou celui d'encore après. En même temps, les heures défilaient rapidement, un peu comme dans une expérience de mort imminente.
>
> Il y avait quelque chose dans ce boulot qui soudait entre eux tous les contrôleurs de données. Cela tenait autant à son inutilité sociale pure qu'à l'austérité accablante des opérations. On savait pertinemment que c'était du foutage de gueule. Je crois vraiment que, si les inscriptions avaient concerné un domaine dont la valeur sociale était plus évidente – je ne sais pas, moi, les transplantations d'organe, ou même les tickets d'entrée pour [le festival de rock de] Glastonbury –, les choses auraient été différentes. Ce n'est pas que le processus aurait été moins fastidieux : un formulaire reste un formulaire. Mais là, savoir que tout le monde s'en fichait éperdument – que, quelle que soit la manière dont on faisait le boulot, cela ne changerait rien à rien – réduisait l'ensemble du truc à une sorte de test d'endurance, un peu comme si on participait aux Jeux olympiques de la résistance à l'ennui juste pour le fun. C'était vraiment bizarre.
>
> À un moment donné, avec quelques autres, on a atteint un point de saturation. On s'est plaint de la grossièreté d'un des superviseurs et, le lendemain, on a reçu un coup de fil de l'agence d'intérim disant que la boîte

n'avait plus besoin de nos services.

Heureusement pour eux, Nigel et ses collègues étaient des travailleurs temporaires. Ils n'étaient pas liés à l'entreprise par une quelconque forme de loyauté et n'avaient aucune raison de taire la réalité de la situation – du moins, entre eux. Dans les emplois plus pérennes, en revanche, il est souvent difficile de savoir à qui l'on peut se confier.

Quand pour certains l'absurdité de la tâche exacerbe le sentiment d'ennui, pour d'autres elle est génératrice d'angoisse. Greg a travaillé deux ans dans une agence de pub comme concepteur d'annonces numériques – « vous savez, ces bannières agaçantes qu'on voit sur tous les sites Web ». Sa conviction est que toute cette industrie n'est qu'une vaste arnaque. Les boîtes qui commercialisent ces bannières disposent d'études démontrant que les internautes ne les remarquent même pas et ne cliquent presque jamais dessus. Cela ne les empêche pas de truquer les chiffres – littéralement – ni d'inviter leurs clients à des raouts aux frais de la princesse pour leur exposer les « preuves » détaillées de l'efficacité de leurs annonces.

Les pubs elles-mêmes n'ayant guère de portée, tout reposait sur la satisfaction des clients. Les graphistes étaient priés de cautionner leurs moindres caprices, qu'ils soient techniquement irréalisables, prétentieux ou simplement aberrants.

> **Greg** : En général, les gros clients voulaient que la bannière reproduise leurs spots télé. Ils exigeaient des story-boards compliqués, avec plein de « scènes » et de détails imposés. Par exemple, les constructeurs automobiles débarquaient en demandant qu'on utilise Photoshop pour modifier la position du volant ou déplacer le bouchon du réservoir à essence, le tout sur une image de la taille d'une vignette.

Les graphistes tenus de satisfaire ces exigences ultra-précises savaient pertinemment que pas un seul internaute ne discernerait ces éléments microscopiques dans une image mouvante aperçue du coin de l'œil. La situation était déjà intolérable pour Greg, mais la goutte d'eau, c'est quand il est tombé sur ces études démontrant scientifiquement l'inutilité totale des bannières. Là, il a commencé à développer de vrais symptômes d'angoisse clinique :

> **Greg** : Ce boulot m'a appris que l'absence de but aggrave le stress. Les

premiers temps, je me donnais vraiment du mal sur ces bannières. Dès que j'ai compris que, *grosso modo*, ça ne servait à rien, toute patience s'est évaporée. C'est dur de dépasser une telle incohérence interne – de s'impliquer réellement dans un processus quand on se contrefiche du résultat.

Finalement, le stress prenant des proportions alarmantes, il a démissionné et changé de boulot.

*

Le stress : voilà un autre thème récurrent. Les jobs à la con qui ne se résument pas à faire acte de présence, mais impliquent de s'échiner sur des projets dont tout le monde pense secrètement qu'ils sont futiles, accroissent la tension ambiante et provoquent même souvent des explosions d'agressivité arbitraires.

Retrouvons Hannibal, celui qui gagne des sommes faramineuses en rédigeant des rapports que les labos pharmaceutiques brandissent fièrement lors de leurs séminaires marketing, puis jettent à la poubelle. Il s'arrange en fait pour concentrer ses activités à la con sur un ou deux jours par semaine, juste ce qu'il faut pour payer les factures. Le reste de son temps, il le consacre à des recherches médicales visant à éradiquer la tuberculose dans les pays du Sud – une cause pour laquelle personne ne semble disposé à débourser d'argent. Il s'amuse à comparer les comportements dans ses deux environnements de travail.

Hannibal : J'ai remarqué que le degré d'agressivité et de stress que manifestent les gens au travail est inversement proportionnel à la signification profonde de leur boulot. Par exemple, là où j'écris mes rapports à deux balles, j'entends ce genre de chose : « Putain, le client est en train de péter un câble ! Ils sont sous pression, il faut que la présentation soit prête lundi pour leur réunion programmatique de troisième trimestre. Si on leur livre pas *demain matin*, ils menacent de foutre en l'air le contrat ! Pas le choix, on reste tous là ce soir pour boucler. Vous inquiétez pas, on va se commander des pizzas premier prix et de la bibine dégueulasse pour tenir toute la nuit… » À l'inverse, là où le travail a du sens, il y a une ambiance plus collaborative : tout le monde œuvre en commun à un but plus grand que soi.

Par ailleurs, les témoignages semblent indiquer que la cruauté et la guerre psychologique sont beaucoup plus répandues dans les bureaux où chacun sait, sans se l'avouer, que ce qu'il fait n'a aucun sens (même si, à vrai dire, elles sont présentes sur presque tous les lieux de travail)[9].

> **Annie** : J'ai travaillé dans une boîte qui s'occupait de négocier les tarifs des actes médicaux. J'étais censée faire partie d'une « équipe spécialisée » chargée de fonctions diverses et variées, mais on ne m'a jamais donné la formation qu'il fallait. Dans les faits, mon boulot consistait à :
>
> • importer des formulaires depuis la base de données vers le logiciel de traitement ;
>
> • surligner quelques champs précis dans chacun d'eux ;
>
> • remettre les formulaires dans la base pour qu'ils soient traités par quelqu'un d'autre.
>
> Il régnait dans les bureaux une culture très rigide (par exemple, on avait interdiction de se parler entre nous). Indéniablement, c'est l'un des environnements de travail les plus violents que j'aie connus.
>
> Au cours de mes deux premières semaines, j'ai fait une erreur récurrente en surlignant mes champs. Dès que je m'en suis rendu compte, j'ai rectifié. Mais cela n'y a rien fait : à compter de ce jour et jusqu'à mon départ de l'entreprise, chaque fois que quelqu'un tombait sur un de ces formulaires mal surlignés, on me prenait à part pour m'en parler. Je dis bien *chaque fois*. Comme si le problème venait d'apparaître. Comme si ma chef ne savait pas que tous ces formulaires dataient de la même période et que cela n'arrivait plus, et bien que je le lui réexplique *chaque fois*.

Ces petits actes de sadisme devraient rappeler des souvenirs à quiconque a déjà travaillé dans un bureau. Que se passait-il exactement dans la tête de cette supérieure qui, jour après jour, convoquait Annie pour lui parler entre quat'z'yeux d'une erreur corrigée depuis des lustres, comme elle le savait parfaitement ? Oubliait-elle systématiquement que le problème avait été résolu ? Cela paraît improbable. Son comportement a plutôt les apparences d'une pure démonstration de puissance pour le principe. Elle savait aussi bien qu'Annie que cela n'avancerait à rien de lui demander de réparer quelque chose qui l'avait déjà été, mais l'absurdité même de l'exercice n'était qu'une manière de lui rappeler que leur relation reposait

exclusivement sur l'arbitraire de son pouvoir. C'était un de ces rituels humiliants par lesquels le supérieur montre qui est le chef, au sens le plus littéral du terme, et remet le subordonné à sa place. Bien sûr, l'idée sous-jacente, c'est que ce dernier est de toute façon coupable de quelque chose, ne serait-ce que de désobéir en pensée ou de ruminer sa colère contre la tyrannie de son patron. C'est un peu comme lorsque des flics tabassent un suspect qu'ils savent innocent de ce dont on l'accuse et se justifient en affirmant qu'il est certainement coupable d'autre chose.

> **Annie** : J'ai tenu six mois, après quoi je me suis dit : plutôt mourir que de continuer. Pourtant, c'était la première fois de ma vie que je touchais un salaire décent. Avant, j'étais institutrice en maternelle dans la région de Boston. C'était un très beau métier, mais je gagnais 8,25 dollars de l'heure.

Voilà qui nous invite à considérer un autre problème : les effets des jobs à la con sur la santé. Je n'ai pas d'éléments chiffrés, mais, à en croire les témoignages, les maladies liées au stress semblent être un corollaire majeur de toutes ces situations. De multiples récits parlent de déprime, d'anxiété, voire de dépression nerveuse auto-immune, doublées de toutes sortes de symptômes physiques – comme ce syndrome du canal carpien qui a mystérieusement disparu dès que le job a pris fin.

Annie aussi a vu son état empirer. Rétrospectivement, elle attribue cette dégradation au changement brutal d'environnement de travail qu'a impliqué sa réorientation professionnelle. Nous en avons discuté ensemble :

> **David** : J'essaie d'imaginer ce que ça a pu représenter pour vous d'être obligée de quitter un vrai boulot – prendre soin d'enfants et les éduquer – pour passer à quelque chose d'aussi totalement vain et humiliant, juste pour pouvoir payer le loyer. Vous pensez que beaucoup de gens sont dans le même cas ?
>
> **Annie** : À mon avis, c'est extrêmement courant. On observe un fort turnover dans les professions où l'on travaille avec des enfants, car elles sont très mal payées. Il y a bien des gens qui, après avoir suivi une formation, se dirigent vers des postes plus rémunérateurs, mais la plupart de ceux que j'ai vu abandonner ces jobs (majoritairement des femmes) finissent dans des bureaux ou des magasins.
>
> J'ai beaucoup réfléchi à tout cela. En fait, j'ai quitté un lieu où les

> contacts physiques sont permanents – on porte les enfants, on les prend sur son dos, on les berce pour qu'ils s'endorment, on se fait des câlins… – et je me suis retrouvée dans un environnement où les gens ne se touchent pas, évidemment, mais ne s'adressent même pas la parole. Je n'ai pas tout de suite pris conscience des effets sur mon corps. Pourtant, avec le recul, je me rends compte que cela a eu un impact énorme sur ma santé physique et mentale.

Annie a raison, bien sûr, et ce qu'elle décrit ne fait qu'illustrer de façon spectaculaire une dynamique très courante. À ses yeux, non seulement son propre job ne rimait à rien, mais l'entreprise tout entière n'avait pas lieu d'être. Elle n'était qu'un des volets d'un gigantesque exercice de rafistolage visant à réparer en partie les dégâts causés par le système de santé américain, notoirement vicié. Bien entendu, au bureau il était formellement interdit de discuter de tels sujets – il était interdit de discuter *tout court*. L'isolement physique allait de pair avec l'isolement social. Chacun était contraint de devenir une petite bulle à lui tout seul.

Ces environnements sociaux réduits au strict minimum et intrinsèquement inégalitaires produisent des phénomènes étranges. Dans les années 1960, Erich Fromm, psychanalyste de tendance radicale, a été le premier à suggérer que des formes « non sexuelles » de sadisme et de nécrophilie tendent à envahir la vie quotidienne au sein des milieux extrêmement puritains et hiérarchisés[10]. Une trentaine d'années plus tard, la sociologue Lynn Chancer a repris certaines de ces idées et les a combinées avec celles de la psychanalyste féministe Jessica Benjamin pour concevoir sa théorie du « sadomasochisme au quotidien[11] ». Chancer montre que, contrairement aux vrais adeptes des sous-cultures BDSM, parfaitement lucides sur le fait qu'ils jouent à faire semblant, les personnes « normales » évoluant dans des environnements hiérarchisés se retrouvent souvent piégées dans une sorte de variante pathologique de la dynamique sadomaso. Le dominé lutte désespérément pour obtenir une bénédiction qu'il va attendre longtemps, voire indéfiniment, tandis que le dominant se donne de plus en plus de mal pour asseoir sa domination, dont l'un et l'autre savent qu'elle est mensongère : en effet, si le dominant était réellement l'être tout-puissant, confiant et supérieur qu'il se prétend, il ne serait pas réduit à de si monstrueuses extrémités pour obliger le dominé à reconnaître son pouvoir.

Naturellement, il y a une autre différence fondamentale entre les jeux de faux-semblant SM – ceux qui s'y adonnent parlent vraiment de « jeux » – et leur mise en

œuvre non sexuelle dans la vraie vie. Dans le jeu, tous les paramètres sont soigneusement définis à l'avance par consentement mutuel. Les deux protagonistes savent qu'ils peuvent interrompre le jeu à tout moment en prononçant un mot magique sur lequel ils se sont mis d'accord. Par exemple, dites simplement le mot « orange », et votre partenaire cessera immédiatement de déverser sur vous de la cire brûlante. Quittant son costume de marquis lubrique, il redeviendra un être soucieux de s'assurer que vous ne souffriez pas réellement. (D'ailleurs, le dominé tire en grande partie sa jouissance de la conscience de pouvoir provoquer cette métamorphose quand bon lui semble[12].)

Voilà ce qui manque dans les situations sadomasochistes de la vraie vie : on ne peut pas dire « orange » à son boss. Les chefs ne définissent jamais à l'avance les types d'infraction pour lesquels un employé risque de se prendre un savon. Et quand Annie se fait réprimander et humilier, elle sait qu'il n'y a rien qu'elle puisse dire pour que cela cesse. Il n'y a pas de mot magique. Ou alors, il y en a peut-être un : « Je démissionne », mais il ne fait pas qu'interrompre le scénario de l'humiliation, il met fin à toute la relation de travail. Ce faisant, il vous entraîne dans un type de jeu bien différent, celui où vous êtes condamné à errer dans une quête désespérée de nourriture et à imaginer des stratagèmes pour tenter d'éviter qu'on ne vous coupe le chauffage.

LA SOUFFRANCE DE NE PAS SE SENTIR AUTORISÉ À SOUFFRIR

Voici où je veux en venir : la plupart des jobs à la con, par leur insignifiance même, exacerbent la dynamique sadomaso que porte déjà en germe toute relation hiérarchique verticale. Ce n'est pas systématique ; il existe des superviseurs généreux et bienveillants. Mais l'absence de tout but commun et l'idée que les actions collectives menées ne font strictement rien pour rendre la vie des gens meilleure – qu'elles n'ont même *aucun* effet notable sur quiconque – ont toutes les chances d'amplifier les humeurs, bassesses, aigreurs et cruautés dans un environnement de travail où, sans cela, elles seraient restées mineures. Après tout, ce sont de petites histoires de bureau classiques.

Beaucoup de personnes m'ont écrit qu'elles étaient terrifiées pour leur santé, à l'image d'Annie. De même qu'un prisonnier à l'isolement finit immanquablement par développer des troubles mentaux, le travailleur privé de toute raison d'être expérimente souvent une dégradation mentale et physique. Nouri, que nous avons rencontré au chapitre 2 rafistolant le code informatique d'un psychologue viennois fumeux, a tenu une sorte de journal de ses jobs à la con successifs et de leurs effets.

Nouri :

• Job n° 1 : Programmeur pour une start-up (oiseuse)

Effets : Découverte de la haine de soi. Un rhume par mois. Système immunitaire ruiné par le syndrome de l'imposteur

• Job n° 2 : Programmeur pour une start-up (créée par pure vanité)

Effets : Je me suis tellement donné que ça m'a abîmé un œil, d'où repos forcé

• Job n° 3 : Développeur de logiciel pour une petite entreprise (arnaque)

Effets : Dépression permanente, aucune énergie

• Job n° 4 : Développeur de logiciel pour une ex-start-up (mal organisée, vouée à l'échec)

Effets : Paralysie mentale due à la médiocrité ambiante. Effroi en constatant mon incapacité à me concentrer. Un rhume par mois. Système immunitaire ruiné par mes tentatives pour me motiver en me torturant la conscience. Trouble de stress post-traumatique. Idées intégralement nulles.

Nouri a eu la malchance d'emprunter un chemin jalonné d'environnements de travail d'une implacable absurdité, voire violents. Il a réussi à rester sain d'esprit – en tout cas, à éviter l'effondrement complet sur le plan mental et physique – en se trouvant un autre but : se livrer à une analyse poussée des dynamiques sociales et institutionnelles qui peuvent expliquer l'échec d'un projet d'entreprise. En un sens, il est devenu anthropologue. (Et cela m'a été très utile : merci, Nouri !) Par la suite, il a découvert la politique et s'est mis à réfléchir aux moyens de détruire le système qui crée des jobs aussi ridicules. Il y a consacré tout son temps et toutes ses ressources. À partir de là, témoigne- t-il, sa santé a commencé à nettement s'améliorer.

L'absence de but dévore les êtres indistinctement, même ceux qui évoluent dans des ambiances de bureau relativement clémentes. Sans entraîner toujours une détérioration physique et mentale à proprement parler, elle génère un sentiment de vacuité ou de dévalorisation qui est en général accentué par le prestige, le respect et les rémunérations généreuses si souvent attachés à ces postes. Ceux qui les occupent, à l'instar de Lilian, peuvent parfois se rendre malades à l'idée qu'ils sont probablement payés davantage que leurs subalternes réellement productifs (« est-ce que *ça*, ce ne serait pas du vrai foutage de gueule ? ») ou que les autres ont des raisons légitimes de les détester. Beaucoup se disent totalement perdus et ne savent pas ce qu'ils *devraient* éprouver. Privés de toute boussole morale, ils sont condamnés à jouer leur rôle sans texte.

Intéressons-nous à un cas relativement bénin. Finn travaille dans une entreprise qui propose des logiciels sur abonnement :

> **Finn** : Votre article sur les « jobs à la con » n'a cessé de faire écho en moi depuis que je l'ai lu, il y a un an ou deux. Je le relis de temps en temps et je le recommande à des amis.
>
> Mon job, c'est chef du support technique dans une société de *software as a service*[13]. Cela consiste essentiellement à participer à des réunions, envoyer des mails, informer mon équipe des changements à venir, faire remonter les problèmes rencontrés par les clients et rédiger les évaluations de performance.

Comme « tout le monde connaît déjà les tire-au-flanc », ces dernières ne sont que du pipeau, précise-t-il. Et il admet volontiers que c'est le cas de la plupart de ses attributions, hormis son rôle de rafistoleur, dans lequel il résout les problèmes créés

par des processus bureaucratiques internes passablement alambiqués. En fait, la boîte en elle-même ne rime pas à grand-chose.

> **Finn** : Il n'empêche que, tout en vous écrivant cela, il y a une part de moi qui cherche à défendre mon job à la con. Pourquoi ? Essentiellement parce qu'il me fait vivre, moi et ma famille. Je crois que c'est là que surgit la dissonance cognitive. Je n'ai pourtant aucun investissement émotionnel dans mon travail ni dans mon entreprise. Si en me pointant lundi je découvrais que l'immeuble avait disparu, non seulement le monde entier s'en ficherait éperdument, mais moi aussi. La seule satisfaction que je tire de mon boulot, c'est peut-être d'avoir développé une expertise pour naviguer au sein de notre organisation dysfonctionnelle et d'être dur à la tâche. Mais devenir expert de quelque chose d'inutile, ce n'est pas très gratifiant, vous me l'accorderez.
>
> Moi, je préférerais écrire des romans et des articles engagés, et c'est ce que je fais pendant mon temps libre. Mais malheureusement, si je plaquais mon job à la con, j'aurais du mal à joindre les deux bouts.

Bien sûr, c'est un dilemme extrêmement classique. Même si votre job est profondément inutile en soi, comment le dénigrer si c'est grâce à lui que vous subvenez aux besoins de votre famille ? On pourrait se demander quel est ce système économique qui crée un monde où le seul moyen de nourrir ses enfants est de passer la majeure partie de son temps éveillé à gratter du papier ou à régler des problèmes qui ne devraient pas exister. Mais on pourrait tout autant inverser la perspective et se dire : tout cela est-il vraiment aussi vain qu'il y paraît, puisque c'est ce même système économique qui me permet de faire vivre les miens ? Voulons-nous réellement remettre en cause le capitalisme ? Et si ce qu'il produit d'absurde était simplement dans l'ordre des choses ?

En même temps, on ne peut faire abstraction de toutes ces expériences humaines qui nous montrent à quel point le monde marche sur la tête.

Il y a une autre torture évoquée par beaucoup, dont Lilian : celle d'être tellement respecté socialement, alors qu'on est conscient de l'ineptie de ses activités. Dan était employé administratif contractuel pour une compagnie britannique dans sa succursale de Toronto. Selon lui, son temps de « vrai » travail ne dépassait pas une heure ou deux par semaine, et il aurait facilement pu le faire de chez lui. Le reste n'avait

aucune espèce d'utilité. À ses yeux, endosser son costume et se rendre au bureau n'était qu'une forme élaborée de rituel sacrificiel, une succession de gestes dénués de sens qu'il devait accomplir pour se convaincre qu'il était digne du respect qu'on lui témoignait et qu'il ne méritait pas. Il se demandait tout le temps si ses collègues ressentaient la même chose :

> **Dan** : Comme dans un cauchemar kafkaïen, je m'imaginais être le seul malheureux à réaliser l'insondable stupidité de tout le truc, mais au fond de moi je me disais que cette expérience devait être secrètement partagée. Les autres le savaient aussi, forcément ! On était six au total, tous « managers ». […] Je pense que dans l'immeuble il y avait plus de managers que de vrais employés. Cela n'avait aucun sens.

Autour de Dan, tout le monde jouait le jeu. C'était le contraire d'un environnement violent. Les six « managers » et leurs supérieurs, « managers de managers », étaient polis, aimables, solidaires entre eux. Le discours convenu, c'était de se répéter les uns aux autres qu'on faisait un super boulot et que, sans la contribution individuelle de chaque membre de l'équipe, ce serait le désastre garanti. Mais Dan n'était pas dupe : ce n'était qu'une façon de se réconforter mutuellement. Au fond, chacun était parfaitement conscient qu'il ne produisait rien qui ait une quelconque valeur sociale et que, s'il venait à disparaître, cela ne ferait aucune espèce de différence. C'était encore pire en dehors du boulot. En effet, dans sa famille, Dan était considéré comme le seul à avoir vraiment *fait quelque chose de sa vie*. « Franchement, il m'est difficile de décrire à quel point je me sentais en colère et inutile. On me prenait au sérieux sous prétexte que j'étais un "jeune homme actif" – mais qui avait la moindre idée de ce que je faisais réellement ? »

Dan a fini par démissionner pour aller enseigner les sciences dans une communauté d'Indiens Cris du nord du Québec.

*

Pour ajouter à la confusion, les supérieurs hiérarchiques à qui l'on s'ouvre de ce que l'on ressent vont avoir tendance à dédramatiser : « Vous avez l'impression de ne servir à rien ? Allons, cela n'a pas de sens. » D'accord, ce n'est pas toujours le cas – on a vu que certains réagissent par un clin d'œil malicieux, et que quelques rares valeureux acceptent de regarder le problème en face. Mais la plupart des managers

intermédiaires se sentent tenus de justifier les choses telles qu'elles sont, puisqu'ils estiment être là pour entretenir le moral des troupes et la discipline de travail (finalement, c'est la seule facette de leur job qui ne soit pas du vent). Et plus on regarde haut dans la hiérarchie, plus on risque de tomber sur des chefs qui, pour détenir une plus grande autorité formelle, n'en sont pas moins totalement aveugles à la situation.

Vasily est chargé de recherche au sein d'un ministère des Affaires étrangères européen. Dans son service, explique-t-il, on compte autant de superviseurs que de chercheurs. Tout document produit par l'un de ces derniers passe systématiquement à la moulinette de deux niveaux hiérarchiques supérieurs, chaque phrase étant reprise, corrigée et retournée à l'envoyeur *ad nauseam*, jusqu'à ce que l'ensemble ne veuille plus rien dire. Certes, cela ne devrait guère être considéré comme un problème quand on sait que ces lignes n'ont aucune chance d'être lues au-delà des murs du bureau, et même que personne n'aura jamais vent de l'existence de ces rapports. C'est ce que Vasily fait parfois remarquer à ses supérieurs :

> **Vasily** : Si j'ai le malheur de mettre en doute l'utilité ou le sens de ce qu'on fait, mes chefs me regardent comme si je venais d'une autre planète. Pas étonnant : eux-mêmes consacrent tous leurs efforts à essayer de faire oublier que notre travail ne rime à rien. Si l'on découvrait le pot aux roses, des postes seraient supprimés et, pour le coup, il n'y aurait plus de boulot du tout.

Dans ce cas précis, c'est moins l'économie capitaliste qui est en cause que le système étatique international. C'est lui qui, entre les divers services consulaires, les Nations unies et les institutions de Bretton Woods, crée sur toute la planète ces myriades de postes (on en ignore le nombre exact) en général fort respectables, confortables et grassement payés. Lesquels sont vraiment utiles, et à quoi ? Comme pour tout, on peut en débattre. Nul doute que certains de ces professionnels font des choses importantes – par exemple, essayer de prévenir les guerres. Mais d'autres passent leur temps à réagencer les meubles dans leur bureau. De plus, le dispositif comporte quelques poches totalement superflues, ou en tout cas jugées telles par ceux qui y évoluent aux échelons inférieurs, et cette perception engendre honte et culpabilité.

Vasily : Quand on m'interroge sur mon boulot, je n'ai pas envie d'en parler. Je n'ai rien à en dire, rien qui me rende fier. Les gens trouvent ça prestigieux d'avoir un job au ministère des Affaires étrangères, donc leur réaction est généralement faite d'un mélange de respect et de confusion – parce qu'ils ne comprennent pas bien en quoi ça consiste. Pour moi, le pire à supporter, c'est le respect.

Il y a des milliers de façons de rabaisser un être humain. Les États-Unis – souvent précurseurs en la matière – ont notamment perfectionné un mode de discours politique moralisateur typiquement américain. Il consiste à dénigrer quiconque pense avoir droit à quelque chose. Appelons ça le discours « Estime-toi heureux ». Ses formes et manifestations sont variées. La version de droite fustige tous ceux qui estiment que la société leur doit des moyens de subsistance, l'accès à un traitement médical en cas de maladie grave, des congés maternité, la sécurité au travail ou encore l'égalité devant la loi. Mais il existe aussi une version de gauche : elle proclame que, quand on affirme pouvoir prétendre à quelque chose que de plus pauvres ou de plus opprimés que soi n'ont pas, il faut « avoir conscience de ses privilèges ». Par exemple, si vous vous faites tabasser à coups de matraque et jeter en prison sans raison, vous ne pourrez légitimement dénoncer cette injustice que si vous énumérez d'abord toutes les catégories de personnes qui ont plus de chances que vous de se retrouver dans une telle situation.

C'est sans doute en Amérique du Nord que le syndrome « Estime-toi heureux » a connu ses développements les plus fantaisistes, mais il s'est répandu dans le monde entier en même temps que l'idéologie de marché néolibérale. Aussi, tenter aujourd'hui de faire reconnaître un droit inédit, jamais revendiqué, tel le droit à un emploi qui ait du sens[14], ressemble fort à un combat perdu d'avance, puisqu'on est à peine pris au sérieux quand on réclame l'application de droits déjà acquis.

Ce discours a des conséquences particulièrement lourdes pour les jeunes. Dans beaucoup de pays riches, la génération des 20-30 ans est la première en plus d'un siècle à devoir s'attendre à des débouchés et des conditions de vie globalement bien plus médiocres que ceux dont ont bénéficié leurs parents. Cependant, elle est aussi sermonnée en permanence, par la gauche comme par la droite, pour se croire autorisée à mériter autre chose. Voilà pourquoi les jeunes gens ont tant de réticences à se plaindre de l'inanité de leur travail.

Refermons cette section avec Rachel, qui exprime toute l'horreur de sa

génération.

Rachel est un génie des maths. Après avoir obtenu une licence en physique, elle voulait continuer pour décrocher un master. Mais elle venait d'une famille pauvre. Avec le triplement du montant des frais d'inscription dans les universités britanniques et une aide financière réduite à peau de chagrin, elle s'est vue obligée, pour réunir les fonds nécessaires, de prendre un job d'« analyste de risques naturels » dans une grosse société d'assurances. Elle s'est raisonnée : après tout, ce n'était qu'une année de sa vie, pas la fin du monde.

> **Rachel** : Je me suis dit : « Allez, il y a pire ! Essaie d'apprendre de nouvelles choses, gagne un peu de blé et agrandis ton réseau par la même occasion. Ça ne devrait pas être si terrible ! » Bien sûr, en bruit de fond, j'entendais cette petite musique : « Il y a des tas de gens qui passent leur vie entière dans des boulots rasoir et éreintants pour gagner trois fois rien. Est-ce que tu serais si spéciale que tu ne pourrais pas supporter de t'emmerder dans un bureau pendant un an ? »
>
> Cette petite musique, elle trotte dans toutes les têtes de la génération Y, du moins les plus lucides. C'est vrai, quoi, merde ! Vous ne pouvez pas passer deux minutes sur Facebook sans tomber sur un post moralisateur comme quoi on se croirait tout permis et ça nous ferait mal aux fesses de bosser ne serait-ce qu'une journée ! J'en viens à me demander si ma conception d'un job « acceptable » est raisonnable ou si elle n'est qu'un reflet des « critères à la con » que se fixent les privilégiés de la génération flocon de neige (*dixit* ma grand-mère)[15].

Notons qu'il s'agit là d'une variante spécifiquement britannique du discours « Estime-toi heureux », en passe de contaminer le reste de l'Europe : les anciennes générations, qui ont connu la protection de l'État-providence du berceau à la tombe, tournent en ridicule les plus jeunes qui estimeraient y avoir droit aussi.

Dans le cas de Rachel, il y avait un autre facteur, qu'elle reconnaît avec une certaine gêne : le salaire offert était extrêmement attractif. C'était plus que ce que gagnait chacun de ses parents. Après toutes ces années d'étudiante sans le sou gagnant sa croûte dans l'intérim, les centres d'appel ou la restauration, cela ferait du bien de goûter un peu à la vie bourgeoise.

Rachel : Les « jobs de bureau », j'avais fait, de même que les « jobs pourris ». Alors, un job de bureau pourri, ça ne devait pas être si atroce. J'étais loin d'imaginer la noirceur et la profondeur abyssale de l'ennui dans lequel j'allais sombrer sous l'effet, pêle-mêle, d'un excès de bureaucratie, d'un management catastrophique et d'une pluie de tâches à la con.

Le poste de Rachel existait en raison de certaines règles régissant les obligations de fonds propres – des règles que, comme toutes les compagnies d'assurances similaires, son employeur n'avait aucune intention de respecter. Une journée normale commençait par le dépouillement des mails envoyés par les différentes branches de la société, indiquant les sommes qu'elles s'attendaient à perdre dans l'hypothèse d'une catastrophe donnée. Rachel était chargée de « nettoyer » les chiffres et de les recopier dans une feuille de calcul – opération au cours de laquelle le logiciel plantait systématiquement – de façon à obtenir le montant de la perte globale. Si le résultat menaçait de poser un problème légal, elle devait triturer les données jusqu'à ce que le problème disparaisse.

Ça, c'était quand tout se passait bien. Les mauvais jours, ou les mauvais mois, quand il n'y avait rien d'autre à faire, ses supérieurs lui inventaient des tâches très élaborées et parfaitement inutiles, comme concevoir des « cartes mentales »[16]. Ou alors, ils la laissaient désœuvrée – mais à la condition expresse qu'elle s'efforce activement de paraître débordée.

Rachel : C'était peut-être l'aspect le plus étrange et le plus foireux de mon job (si l'on excepte son intitulé) : même si tout le monde était d'accord pour reconnaître qu'il n'y avait pas assez de travail, tu n'avais pas le droit de montrer que tu ne bossais pas. Et attention, pas de Twitter ni de Facebook ! Retour vers le futur, à l'époque pré-Internet…

Mes études à la fac étaient plutôt intéressantes et exigeantes. Du coup, je n'avais pas anticipé l'horrible appréhension que j'éprouverais chaque matin en me levant à l'idée d'aller passer la journée dans un bureau où j'essaierais de cacher que je ne faisais que perdre mon temps.

Je me suis lamentée pendant des mois, et puis il y a eu la goutte d'eau. Un soir, après une semaine qui avait vu la couillonnade atteindre des sommets, j'ai pris un verre avec ma copine Mindy. Le dernier truc qu'on m'avait demandé de faire, c'était de coloriser une carte mentale pour classer

les objectifs en catégories : les « ce serait cool », les « je dois » et les « j'aimerais bien ». (Ne me demandez pas ce que ça veut dire.) Mindy aussi bossait sur un projet complètement con : elle était chargée de rédiger des « contenus de marque » pour un magazine interne d'entreprise que personne n'ouvrait jamais.

L'une après l'autre, on a poussé une gueulante pour se soulager. Je me suis lancée dans une longue tirade passionnée, en terminant par cette supplique : « Vivement la montée du niveau des mers et l'apocalypse ! Moi, je partirai pêcher le poisson et chasser le cannibale armée d'une lance que je me serai confectionnée avec un bâton. Ça vaudra toujours mieux que toutes ces conneries ! »

On a ri comme des folles pendant un bon moment, et puis, brusquement, j'ai fondu en larmes. Le lendemain, j'ai tout plaqué. C'est l'un des gros avantages d'avoir enchaîné les jobs minables ou chelous pendant tes études : tu peux presque toujours en retrouver un rapidement.

Alors, ouais, je suis peut-être la reine de cristal de la génération flocon de neige, celle qui se laisse fondre dans la douce torpeur d'un bureau climatisé, mais mon Dieu, le monde du travail, qu'est-ce que ça craint…

Rachel s'était dit qu'un « job de bureau pourri » n'était pas la fin du monde. Avec le recul, elle a constaté que la fin du monde, en fait, était préférable[17].

LA SOUFFRANCE DE SAVOIR QUE L'ON NUIT

La dernière forme de souffrance sociale qu'il nous faut évoquer est un peu différente. C'est celle qui naît lorsqu'on doit faire semblant de procurer un bienfait à l'humanité alors qu'on fait exactement l'inverse – et qu'on le sait. Pour des raisons évidentes, ce sentiment est très répandu chez les travailleurs sociaux qui officient au sein de gouvernements ou d'ONG. La plupart d'entre eux ont des rôles de cocheurs de cases à divers degrés, mais beaucoup sont conscients d'être pires qu'inutiles : ils nuisent aux personnes auxquelles ils sont censés venir en aide.

Shíhi est devenue artiste après avoir travaillé dans une maison de quartier à New York.

Shíhi : J'ai un diplôme de travailleur social et j'ai été psychologue dans un centre médicopsychologique du Bronx dans les années 1990 et 2000.

Mes clients atterrissaient là pour différentes raisons : soit ils s'étaient vu imposer un « traitement » après avoir été incarcérés pour des délits mineurs (contrecoup de la loi de Clinton sur le « contrôle du crime ») ; soit ils avaient perdu leur boulot et leur appart après un séjour en prison ; soit encore ils devaient prouver au programme d'aide au retour à l'emploi ou à la Sécurité sociale qu'ils souffraient d'une maladie mentale et, à ce titre, avaient droit à l'allocation handicapé ou à d'autres aides pour payer leur nourriture ou leur logement.

En fait, si certains d'entre eux étaient effectivement gravement malades, plein d'autres étaient juste des gens extrêmement pauvres harcelés par la police en permanence. Leurs conditions de vie auraient fait perdre la boule à n'importe qui.

Mon travail en tant que thérapeute consistait essentiellement à leur dire qu'ils étaient responsables de ce qui leur arrivait et que c'était à eux de se bouger. S'ils suivaient le programme avec assiduité, les frais étaient pris en charge par Medicaid[18]. Ensuite, notre bureau transmettait leur dossier médical à la Sécu pour que leur demande d'allocation handicapé soit examinée. Plus le dossier était épais, plus leurs chances étaient grandes.

J'animais des groupes avec des intitulés comme « Gestion de la colère », « Apprendre à faire face »… C'était tellement insultant et à côté de la plaque ! Comment tu fais face quand tu n'as rien à te mettre sous la dent ?

Comment tu contrôles ta colère contre la police quand elle te malmène ?

Mon job était inutile et nuisible. Il y a trop d'ONG qui profitent de la misère créée par les inégalités. Je gagnais des clopinettes, et pourtant je me faisais l'effet d'une maquerelle de la pauvreté. Ça me fait encore mal rien que d'y penser.

Le témoignage de Shíhi soulève un point important : beaucoup de petits fonctionnaires chargés d'exécuter des ordres absurdes et terribles au nom des exigences bureaucratiques sont bien conscients des dégâts humains que cela occasionne, même s'ils croient généralement devoir rester de marbre face au public. Certains tentent de justifier leurs actes. Quelques-uns en tirent un plaisir sadique. Mais cela réconfortera peut-être les victimes du système qui se demandent comment ces gens arrivent à se regarder dans la glace de savoir que, justement, un grand nombre d'entre eux n'y arrivent pas.

Quand Meena a postulé pour son job dans la municipalité d'une ville anglaise qu'on appelle parfois « Les Bas-Fonds-sur-Mer », on lui a expliqué que celui-ci consistait à travailler avec les sans-abri. C'était vrai – en un sens.

Meena : Je n'étais certainement pas là pour conseiller ou aider les sans-abri, ni pour leur trouver une place d'hébergement. Mon boulot, c'était d'essayer de rassembler leurs papiers (pièce d'identité, numéro d'assuré social, preuves de revenu, etc.) pour que le centre d'accueil temporaire puisse se faire rembourser les frais d'hébergement par l'État. Ils avaient trois jours pour fournir tout ça, faute de quoi je devais demander à leur assistant social de les virer du centre. Il va de soi que des SDF qui se débattent avec une addiction à la drogue auront du mal à présenter deux preuves de revenus différentes. Et que dire d'un gamin de 15 ans abandonné par ses parents, d'un ancien combattant qui souffre de trouble de stress post-traumatique ou d'une femme qui fuit des violences conjugales ?

Meena a fini par comprendre le sens de sa fonction : renvoyer à la rue des personnes déjà officiellement sans domicile « juste pour qu'un service puisse transférer de l'argent à un autre ». C'était comment ? « Démoralisant. » Au bout de six mois, elle a craqué et décidé de quitter totalement le service public.

De son côté, Beatrice – qui, on s'en souvient, travaillait pour une autre

collectivité locale – a atteint un point de saturation le jour où elle a vu des collègues se bidonner en relisant les lettres qu'ils envoyaient aux retraités. C'étaient des lettres où l'on introduisait intentionnellement des erreurs pour embrouiller les destinataires afin que le service puisse ensuite leur facturer des pénalités de retard indues. Certes, seule une petite poignée de ces employés censément dédiés à l'intérêt général prenait un réel plaisir à escroquer le public, mais cela pourrissait toute l'ambiance dans un bureau sinon plutôt sympa et chaleureux. Quand Beatrice a essayé de s'en plaindre à ses supérieurs (« Franchement, ce n'est pas une attitude acceptable ! »), ils l'ont regardée comme si elle était timbrée. Du coup, elle a saisi la première occasion qui s'est présentée pour changer de job.

George, lui, tient bon. Il est employé par Atos, une entreprise française que le gouvernement britannique a mandatée pour tenter de radier le plus grand nombre possible de citoyens des listes de pensionnaires d'invalidité. (Les années suivantes, on a découvert que plus de deux mille personnes étaient mortes peu de temps après avoir été déclarées « aptes au travail »[19].) George raconte que tous les salariés de cette boîte savent de quoi il retourne et « la détestent avec toute l'énergie du désespoir, en silence ».

D'autres agents de la fonction publique sont persuadés d'être les seuls dans leur service à avoir conscience de jouer un rôle inutile ou destructeur. Cependant, quand on leur demande s'ils ont jamais essayé de s'en ouvrir directement à des collègues, presque tous répondent par la négative. Autrement dit, il se pourrait bien que chacun dans son coin pense être le seul à connaître la réalité des choses, alors que tout le monde est au courant[20].

Le problème n'est pas seulement que tous ces services ne servent à rien. Il y a une dimension supplémentaire de culpabilité et de terreur liée au fait de savoir que vous participez à des actions effectivement nuisibles. La culpabilité, pour des raisons évidentes. La terreur, parce qu'il circule toujours dans ces environnements des rumeurs inquiétantes sur ce qui peut arriver aux « lanceurs d'alerte ». Au quotidien, tout cela ne fait que générer une souffrance encore plus profonde et plus envahissante.

CODA : L'IMPACT DES JOBS À LA CON SUR LA CRÉATIVITÉ HUMAINE, ET EN QUOI TENTER DE S'AFFIRMER CRÉATIVEMENT OU POLITIQUEMENT FACE AU TRAVAIL VAIN RELÈVE D'UNE FORME DE COMBAT SPIRITUEL

J'aimerais conclure ce chapitre en revenant sur le thème de la violence spirituelle.

Il est difficile d'imaginer plus déshumanisant – ou démoralisant, pour reprendre le terme de Meena – que d'être contraint à commettre des actes de cruauté bureaucratique arbitraire contre son gré. À devenir le visage de la machine que l'on méprise. À se muer en monstre. J'ai remarqué par exemple que, dans la fiction populaire, les monstres les plus effrayants ne sont pas ceux qui vous déchiquettent, vous torturent ou vous tuent à coups de dents, mais ceux qui menacent de vous transformer vous-même en monstre. Pensez aux vampires, aux zombies, aux loups-garous : s'ils sont si terrifiants, c'est parce que, au-delà de votre corps, ils s'en prennent à votre âme. Voilà pourquoi, sans doute, ils fascinent tant les adolescents. L'adolescence est précisément la période où nous sommes confrontés pour la première fois à cette difficulté : essayer de ne pas devenir les monstres que nous méprisons.

Les emplois inutiles ou trompeurs qui ne sont qu'une mascarade de service public sont peut-être les pires, mais presque tous les emplois mentionnés dans ce chapitre sont démoralisants à leur manière. Les jobs à la con engendrent souvent le désespoir, la dépression et la haine de soi. Ce sont des formes de violence spirituelle qui s'en prennent à l'essence même de l'humain. Et comment pourrait-il en être autrement quand on sait que l'intégrité de la psyché humaine, et même l'intégrité physique d'une personne (si tant est qu'on puisse distinguer l'une de l'autre), sont intimement liées aux relations avec autrui et à la conscience de notre capacité à avoir des effets sur le monde ?

Cela ne veut pas dire que l'âme n'ait aucun moyen de résistance. D'où mon idée de conclure ce chapitre non seulement en prenant acte de la guerre spirituelle qui s'est engagée, mais aussi en montrant comment les travailleurs parviennent à rester sains d'esprit en s'impliquant dans d'autres projets. Appelez cela une action de guérilla, si vous voulez. Robin, l'intérimaire qui avait trafiqué son ordi pour laisser croire qu'il faisait de la programmation alors qu'il surfait sur le Web, a utilisé le temps ainsi libéré pour assurer bénévolement la veille de quantité de pages Wikipédia (y compris, apparemment, la mienne) et pour contribuer à faire

fonctionner un système de monnaie alternative. Certains créent des entreprises, écrivent des scénarios de film ou des romans, ou encore montent discrètement des sites proposant des services de soubrettes en petite tenue.

D'autres, cependant, se réfugient dans des rêveries à la Walter Mitty[21], un mécanisme de survie classique pour tous ceux qui sont condamnés à passer leur vie dans des univers de bureau stériles. Ce n'est probablement pas un hasard si, aujourd'hui, la plupart ne s'imaginent plus en pilote d'élite, princesse ou star pour midinettes, mais rêvent simplement d'avoir un meilleur job – juste bêtement meilleur.

Boris travaille dans une « grande institution internationale » à rédiger des rapports à deux balles. Voici son récit, empreint d'une dérision évidente :

> **Boris** : C'est vraiment un pur job à la con, parce que j'ai tout essayé – les bouquins de développement personnel, les petites pauses masturbation, les coups de fil en larmes à ma mère, les grandes introspections pour me rendre compte que je n'ai fait que des choix nuls à chier dans mon existence –, mais finalement je reste pour pouvoir payer mon loyer.
>
> Non seulement cette situation me plonge dans la dépression – douce ou sévère, selon les moments –, mais elle m'oblige à repousser ma vraie mission dans la vie : devenir l'assistant personnel de JLo ou de Beyoncé (séparément ou simultanément, les deux me vont). Je suis un gros bosseur, très soucieux d'obtenir des résultats, donc je crois que je m'en sortirais bien. Je serais également prêt à travailler pour un membre de la famille Kardashian, Kim de préférence.

Un grand nombre de témoignages insistent sur la créativité comme une forme de défi. Ainsi, le courage obstiné avec lequel beaucoup poursuivent des projets artistiques, musicaux, littéraires ou poétiques est un antidote à l'absurdité de leur « vrai » job rémunéré. Bien sûr, il faut prendre en compte ici les biais liés à mon échantillon. De nombreuses réponses émanent des followers de mon compte Twitter, parmi lesquels on trouve probablement plus de personnes créatives et politiquement engagées que dans l'ensemble de la population. Je ne vais donc pas spéculer sur la fréquence de ces attitudes. Néanmoins, on peut voir se dessiner quelques tendances intéressantes.

Penchons-nous tout d'abord sur le cas des travailleurs embauchés pour une compétence particulière qu'ils n'auront quasiment jamais l'occasion de déployer par

la suite. On remarque que, lorsqu'ils se rendent compte qu'ils ont du temps à tuer au travail, ils choisissent rarement de l'occuper en mobilisant cette compétence précise. Presque toujours, ils décident de faire autre chose. Souvenez-vous de Ramadan, l'ingénieur rencontré au chapitre précédent, qui rêvait de travailler dans les sciences et les technologies de pointe. Quand il a compris que tout ce qu'on lui demandait, c'était de remplir de la paperasse à longueur de journée, il a simplement laissé tomber. Au lieu de poursuivre des projets scientifiques en douce, il s'est jeté à corps perdu dans les films, les romans et l'histoire des mouvements sociaux égyptiens.

C'est un schéma classique. Ainsi, Faye, qui envisage d'écrire une brochure intitulée « Comment sauvegarder votre âme en entreprise », a trouvé le salut dans la musique.

> **Faye** : C'est la musicienne frustrée en moi qui s'est exprimée. Je me suis mise à inventer des manières d'apprendre silencieusement la musique tandis que je suis coincée derrière mon bureau. Pendant un temps, j'ai étudié la musique indienne traditionnelle, et j'ai assimilé deux de ses systèmes rythmiques. L'approche indienne est abstraite, numérique et non écrite. Du coup, elle se prête parfaitement à une pratique muette et invisible, juste dans sa tête.
>
> Ça veut dire que vous pouvez improviser des musiques au bureau, y compris en incorporant des éléments du monde qui vous entoure. Par exemple, pendant qu'une réunion s'éternise, vous pouvez groover au son d'un tic-tac d'horloge en en faisant un morceau super funky, ou bien transformer une sonnerie de téléphone en un poème rythmique. Vous pouvez scander les syllabes du jargon d'entreprise comme si c'était du hip-hop, ou bien interpréter les dimensions de l'armoire à dossiers comme une polyrythmie. Tout cela m'a quelque peu protégée de l'ennui d'une profondeur insondable que j'éprouve au travail. Il y a quelques mois, j'ai même dispensé un petit cours à des amis sur le thème « Comment utiliser les jeux rythmiques pour moins s'emmerder au bureau ».

Lewis, qui se définit comme « faux banquier d'affaires » dans une boîte d'audit en finance située à Boston, travaille sur une pièce de théâtre. Quand il a compris qu'il ne jouait aucun rôle dans l'entreprise, il a perdu toute motivation et, avec elle, toute capacité à se concentrer pendant le temps de travail effectif qu'exigeaient ses

tâches – une ou deux heures par jour. Sa chef était une maniaque des horaires et des apparences, mais semblait remarquablement indifférente à sa productivité. Elle avait l'air de se moquer éperdument de ce qu'il fabriquait, du moment qu'il ne quittait pas le bureau avant elle. Ce qui a poussé Lewis à chercher un moyen de tenir le coup, c'est un sentiment de culpabilité qu'il décrit comme « typique du Midwest américain ».

> **Lewis** : Ma chance, c'est d'avoir un bureau à hauteur ajustable, ainsi que des montagnes d'heures occupées à des tâches à la con, voire totalement libres. Et ça me fait un peu culpabiliser. Du coup, ces trois derniers mois, j'ai utilisé ce temps-là pour m'atteler à l'écriture de ma première pièce. Bizarrement, le moteur de cette production créatrice, c'est la nécessité plutôt que le désir. En effet, j'ai remarqué que je suis infiniment plus productif et plus efficace après avoir travaillé sur une scène ou un dialogue. En gros, pour pouvoir abattre le vrai boulot dont je dois m'acquitter chaque jour (environ soixante-dix minutes), il me faut d'abord trois ou quatre heures de création littéraire.

Faye et Lewis sortent du lot, car ce que déplorent souvent les personnes coincées toute la journée dans un bureau à ne rien faire, c'est justement la difficulté de réaffecter leur temps à quelque chose d'utile. On aurait pu penser que priver des millions de jeunes gens instruits de toute responsabilité professionnelle digne de ce nom, mais en leur donnant accès à Internet – qui est, au moins en puissance, le réceptacle de l'ensemble des connaissances et réalisations culturelles humaines –, pourrait potentiellement provoquer une sorte de nouvelle Renaissance. À mille lieues d'un tel scénario, ce qu'on a vu, c'est une floraison de réseaux sociaux, les Facebook, YouTube, Instagram, Twitter et autres médias électroniques que l'on peut produire et consommer en faisant mine d'être occupé à autre chose.

Je suis convaincu que la prolifération des jobs à la con, couplée à la bullshitisation croissante des vrais boulots, est le principal facteur de l'essor des réseaux sociaux. On l'a vu, les conditions d'exercice des jobs à la con varient énormément selon les cas : certains employés sont surveillés sans relâche ; d'autres doivent effectuer quelques tâches symboliques, mais, à part ça, on leur fiche plus ou moins la paix ; la plupart se situent entre ces deux extrêmes. Pourtant, même dans les situations les plus avantageuses, il faut rester sur ses gardes et dépenser un minimum

d'énergie pour jeter des coups d'œil par-dessus son épaule, faire illusion, ne pas paraître trop absorbé, maintenir sa collaboration avec les collègues dans des limites raisonnables. Tout cela crée un type de disponibilité intellectuelle qui convient davantage aux jeux en ligne, aux chaînes YouTube, aux mèmes ou aux polémiques qui fleurissent sur la twittosphère que, mettons, aux groupes de rock psychédélique, à la poésie sous acide ou au théâtre expérimental nés au milieu du XX^{e} siècle, à l'âge d'or de l'État-providence. On assiste donc à un essor de ces formes de culture populaire que les employés de bureau peuvent produire et consommer dans le temps émietté dont ils disposent sur ces lieux de travail où, même quand ils n'ont rien à faire, ils n'ont pas le droit de le reconnaître.

Le problème que soulignent certains témoignages, c'est que les modes d'expression artistique traditionnels ne peuvent tout simplement pas se déployer dans un job à la con. Padraigh, diplômé d'une grande école d'art irlandaise, a été contraint de prendre un job absurde dans une multinationale high-tech étrangère à cause de la complexité du système social et fiscal irlandais – qui, comme il l'explique, rend presque impossible de travailler en indépendant, à moins d'être déjà riche. Ce faisant, il a dû renoncer à sa vocation.

> **Padraigh** : Le truc qui me tue, c'est que, même quand je ne suis pas au boulot, je suis incapable de peindre, de dessiner ou de gratter sur la toile en laissant libre cours à mes élans créatifs. J'arrivais vraiment à me concentrer là-dessus quand j'étais au chômage, sauf que ça ne payait pas. Maintenant, l'argent est là, mais je n'ai plus ni le temps, ni l'énergie, ni la tranquillité d'esprit pour créer quoi que ce soit[22].

Il réussit tout de même à rester politiquement actif – c'est un anarchiste convaincu, déterminé à détruire le système économique qui l'empêche de réaliser son vrai projet de vie.

Pendant ce temps-là, James, assistant juridique à New York, en est réduit à des actes de protestation subtils : « Comme je passe mes journées dans un environnement de bureau stérile, mon esprit est totalement engourdi. Tout ce que j'arrive à faire, c'est consommer des médias stupides. C'est sûr, parfois, ça me déprime profondément – l'isolement, la futilité, la fatigue. Mon seul petit acte de rébellion, c'est l'étoile noire et rouge[23] épinglée sur ma veste chaque jour – ils ne savent même pas ce que ça veut dire, ces cons ! »

J'ai aussi discuté avec Harry, psychologue britannique. À cause des réformes de l'enseignement supérieur mises en œuvre par Tony Blair dans les années 1990, il a été viré de son poste d'enseignant et réembauché comme « expert projet » pour étudier les effets des licenciements de profs.

Harry : J'ai été surpris qu'il soit si difficile de « réaffecter » le temps pour lequel on est payé. Je me serais senti coupable d'esquiver les tâches à la con et d'utiliser ce temps-là pour tenter d'écrire un roman, par exemple. Je tenais à m'acquitter au mieux du travail qui m'avait été assigné, même si je savais qu'il était totalement creux.

David : C'est un thème qui surgit sans cesse dans les messages que j'ai reçus : votre job est censé être merveilleux, puisque vous êtes très bien payé pour ne pas faire grand-chose, voire rien du tout, parfois sans même être obligé de faire semblant de travailler. Pourtant, cela vous rend fou, parce que vous ne parvenez pas à mobiliser votre temps et votre énergie pour les diriger vers autre chose.

Harry : Ce que je vis en ce moment va tout à fait dans votre sens. Je suis actuellement responsable de formation dans un dépôt de bus. Cela n'a peut-être rien de glamour, mais au moins le but poursuivi est évident. Et je vous assure que j'abats infiniment plus de boulot en free-lance (nouvelles, articles…), pour le plaisir, que quand je végétais dans des jobs complètement oiseux.

David : On a peut-être mis le doigt sur quelque chose, là !

Harry : Oui, c'est une dimension vraiment intéressante.

En résumé, mener d'autres projets quand on est dans un job à la con est un casse-tête. Il faut beaucoup d'ingéniosité et de détermination pour rendre disponible à la réflexion et à la créativité un temps qui a été préalablement aplani, homogénéisé, puis brisé en fragments aléatoires – comme il l'est dans ce que James appelle un « environnement de bureau stérile ». En général, ceux qui y parviennent ont déjà investi une grande part de leur énergie créatrice – que l'on suppose limitée – à trouver un poste où ils feront quelque chose de plus ambitieux que d'inventer des mèmes de chats. Je n'ai rien contre les mèmes de chats. Il y en a de très drôles. Mais on aimerait imaginer des perspectives plus exaltantes pour notre jeunesse.

Au sein de mon échantillon, les seules personnes à avoir évité la destruction

mentale étaient celles qui avaient trouvé un moyen de circonscrire leur job à la con à une petite partie de leur semaine. Inutile de dire que, d'un point de vue logistique, c'est très compliqué, voire impossible, que ce soit pour des raisons financières ou de plan de carrière.

À cet égard, Hannibal nous offre un bel exemple de success story. Rappelons que c'est le jeune homme qui tente de limiter à un ou deux jours par semaine son activité à la con – rédiger des rapports marketing à pas moins de 12 000 livres la pièce –, menant pendant le reste de son temps des projets mille fois plus importants à ses yeux, mais qu'il ne pourrait jamais autofinancer.

> **Hannibal** : Je travaille notamment à la mise au point d'un algorithme de traitement des images. Il permettrait de lire les tests de dépistage à bas coût qu'utilisent les patients atteints de tuberculose dans les pays en développement. La tuberculose est l'une des maladies qui tuent le plus au monde : elle provoque plus d'un million et demi de décès par an, et on compte plus de 8 millions de personnes infectées. Or le diagnostic reste un problème majeur. Si l'on améliore le traitement pour ne serait-ce que 1 % de ces 8 millions, le nombre de patients qui vivront mieux se chiffrera en dizaines de milliers par an. On voit déjà les résultats. C'est un boulot hyper-gratifiant pour tous les participants et très stimulant sur le plan technique. Il implique de solutionner des problèmes et de travailler collectivement à un objectif noble dans lequel nous croyons tous. C'est l'antithèse d'un job à la con. Et pourtant, les sommes qu'on parvient à mobiliser sont ridicules.

Hannibal a consacré un temps et une énergie considérables à persuader divers acteurs de la santé que son projet pouvait avoir des retombées lucratives, sous une forme ou une autre, mais les fonds qu'il a réussi à lever permettent tout juste de rembourser les dépenses engagées, en aucun cas de rémunérer les chercheurs (lui compris). Voilà comment il se retrouve contraint d'écrire du charabia au kilomètre à destination de séminaires marketing pour pouvoir financer un projet qui, lui, va concrètement sauver des vies.

> **Hannibal** : Quand j'en ai l'occasion, je demande aux gens qui bossent dans les relations publiques ou pour de grosses boîtes pharmaceutiques ce qu'ils pensent de cette situation. Leurs réactions sont très intéressantes. Ceux

> qui sont plus jeunes que moi s'imaginent que je les soumets à une sorte de test ou que je leur tends un piège. Et si j'essayais de leur faire dire que leur boulot ne sert à rien pour ensuite convaincre leur patron de les virer ? Les personnes plus âgées, elles, commencent généralement par lancer une remarque du genre : « Bienvenue dans le monde réel ! » Comme si j'étais un post-ado paumé qui n'avait pas « pigé le truc » et qui devait encore apprendre que la vie, ce n'est pas rester chez soi à jouer à la console toute la journée en fumant de l'herbe. J'avoue que je faisais ça pas mal il y a quelques années, mais ça y est, je suis passé à autre chose. Maintenant, c'est moi qui leur fais cracher des sommes colossales pour mes rapports à la con. Souvent, dans un deuxième temps, je détecte chez mes interlocuteurs une petite seconde d'hésitation pendant qu'ils se demandent intérieurement lequel de nous deux est celui qui n'a pas « pigé le truc ».

Hannibal a toutes les cartes en main. C'est un chercheur accompli capable en même temps d'évoluer avec assurance dans le monde de l'entreprise. Il a compris que l'essentiel dans l'univers professionnel, où la forme est toujours plus valorisée que le contenu, c'est de jouer son rôle[24]. Et tout indique qu'il sait le faire avec un talent consommé. Ainsi, son job à la con lui sert surtout à gruger le monde des affaires et lui permet de se voir sous les traits d'un Robin des Bois moderne dans un environnement où, comme il l'écrit, « il suffit, pour être subversif, de faire quelque chose d'utile ».

Ça, c'est ce qui se passe dans le meilleur des cas. D'autres salariés s'adonnent au militantisme politique. Outre que cela peut être extrêmement bénéfique sur le plan de la santé physique et mentale[25], cela se prête généralement mieux que des activités créatives plus conventionnelles au temps fragmenté disponible au bureau – en tout cas, pour le militantisme en ligne. Reste que l'effort psychologique et émotionnel requis pour équilibrer ses intérêts profonds et les tâches débiles dont on doit s'acquitter en décourage beaucoup.

On se souvient de Nouri, qui avait vu sa santé s'améliorer de manière significative dès qu'il s'était lancé dans l'activisme syndical. Naturellement, cela exigeait une certaine discipline mentale, mais bien moindre que celle qu'il devait déployer pour travailler efficacement dans un contexte où il était soumis à une pression extrême tout en sachant qu'il ne faisait rien qui vaille la peine.

Nouri : Il fallait littéralement que je passe en mode « taré » pour pouvoir me mettre au travail. Je devais étouffer mon moi et devenir le *machin* capable d'accomplir ce boulot. Après coup, j'avais souvent besoin d'une journée pour m'en remettre, le temps de me rappeler qui j'étais. Sinon, je me transformais en un type insupportable pour mon entourage, hargneux et entrant dans des colères noires pour des broutilles.

Je recourais à toutes sortes de techniques mentales pour essayer de supporter mon travail. Ce qui marchait le mieux pour me motiver, c'était les échéances, mais aussi la rage. Par exemple, je m'imaginais qu'on m'avait manqué de respect et je me disais : « Je vais leur montrer, moi ! » Ça boostait ma productivité. Le problème, c'est qu'il m'était devenu difficile d'articuler les différentes facettes de ma personnalité. Les anciens éléments qui formaient un tout cohérent que j'appelais « moi » ne savaient plus où se mettre – ça partait dans tous les sens.

En revanche, quand il s'agissait de mes activités syndicales – coacher des collègues dans les négo, planifier des actions, gérer des projets… –, je pouvais travailler pendant des heures et jusque tard le soir. Là, on peut dire que j'étais vraiment moi-même. Mon imaginaire et ma logique agissaient de concert. Quand je commençais à rêver éveillé, je savais qu'il était temps d'aller me coucher.

Revoilà donc cette idée selon laquelle bosser sur quelque chose qui a du sens constitue une expérience complètement différente. Certes, contrairement à Hannibal, Nouri ne travaillait pas en équipe, mais le simple fait d'œuvrer à un objectif plus vaste et plus profond l'aidait à reconstruire son moi éparpillé. Jusqu'au jour où il a trouvé un embryon de communauté en la personne d'un semblable – un délégué syndical tout aussi isolé que lui.

Nouri : De plus en plus souvent, je me présente aux gens en disant : je suis programmeur le jour, mais mon vrai boulot, c'est délégué du personnel. En gros, je considère que mon job finance mon engagement.

Récemment, j'ai sympathisé en ligne avec quelqu'un qui est peu ou prou dans la même situation que moi. On est devenus de grands potes, et depuis la semaine dernière j'ai beaucoup moins de mal à me mettre en condition pour bosser. Je crois que c'est le fait d'avoir trouvé une personne qui me

comprend. Mes autres amis « proches », je suis une oreille attentive pour eux, une sorte de caisse de résonance, mais ils ne comprennent pas ce qui compte pour moi. Quand j'évoque mes activités militantes, leurs yeux deviennent vitreux.

Ce qui n'a pas changé, c'est ce besoin de me vider la tête pour pouvoir démarrer le boulot. J'écoute un morceau que mon nouvel ami m'a envoyé : Sigur Rós, *Varðeldur*. Là, j'entre dans une sorte de transe méditative. À la fin de la chanson, mon esprit est disponible, et je peux travailler à peu près efficacement.

*

Cela fait toujours du bien de conclure un chapitre peu réjouissant sur une note positive. Ces histoires nous montrent que, même dans les pires jobs à la con, il est possible de se trouver un but et un sens. Elles nous apprennent aussi que cela demande un très gros effort. L'« art de l'esquive », comme on l'appelle parfois en Angleterre, est peut-être extrêmement développé, voire tenu en haute estime dans certaines traditions ouvrières, mais encore faut-il avoir quelque chose à esquiver pour pouvoir le déployer. Dans un pur job à la con, on est souvent maintenu dans un flou total. À quoi est-on censé s'occuper ? Qu'a-t-on le droit de révéler aux autres de ce qu'on fait et de ce qu'on ne fait pas ? Auprès de qui s'en informer ? Jusqu'à quel point et dans quelles limites faut-il faire semblant de travailler ? Qu'est-il permis de faire à la place ?

Cette situation épouvantable a des effets dévastateurs sur la santé et l'estime de soi. La créativité et l'imagination s'étiolent, tandis que des dynamiques de pouvoir sadomasochistes s'installent. (Elles apparaissent presque systématiquement dans les organisations hiérarchiques verticales totalement vides de sens, à moins que des mesures concrètes ne soient prises pour l'éviter – parfois, cela ne suffit pas.)

Voilà pourquoi j'ai parlé de violence spirituelle. C'est une violence qui s'abat sur notre culture, nos sensibilités et surtout notre jeunesse. En Europe, en Amérique du Nord et désormais dans le monde entier, les jeunes sont psychologiquement préparés à s'acquitter de tâches inutiles, entraînés à faire semblant de travailler, puis conduits comme des moutons, par divers biais, vers des emplois dont presque tout le monde s'accorde à dire qu'ils ne servent à rien[26].

Pourquoi en sommes-nous arrivés là ? Comment pouvons-nous considérer une telle situation comme normale, voire l'encourager ? Il nous faut maintenant aborder

ces questions fondamentales pour comprendre l'origine de cette cicatrice qui balafre notre âme collective.

1. Certes, on a vu que la structure des temps scolaires elle-même n'est qu'une façon d'inculquer la discipline horaire aux élèves en vue de leur futur emploi en usine, ce qui, de nos jours, peut être regardé comme obsolète. Mais le système est ainsi fait.

2. Il s'agit du message original en français, cité en note dans l'édition américaine. [NdT.]

3. Ces administrations et leurs agents ne sont pas nécessairement aussi agréables pour le public.

4. Évidemment, cela suppose qu'aucune des personnes interrogées n'ait répondu que son emploi était *à la fois* utile et peu épanouissant. On peut raisonnablement penser que c'est le cas.

5. Arlie Russell Hochschild, *The Managed Heart. The Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, 1983 ; trad. fr. de Salomé Fournet-Fayas et Cécile Thomé, *Le Prix des sentiments. Au cœur du travail émotionnel*, La Découverte, 2017. [NdT.]

6. Le cas est peu fréquent, mais il arrive qu'un chef déclare à son employé, de but en blanc, qu'il lui suffit de faire semblant de bosser. Un concessionnaire m'a écrit : « Pour mes supérieurs, puisqu'on me verse un salaire, je dois m'occuper à "quelque chose" et "faire semblant" d'être productif, même si je ne produis aucune espèce de valeur. Résultat, je passe plusieurs heures par jour à passer des coups de fil à du vent. À personne. Non, mais quel est l'intérêt, franchement ? » Cependant, dans presque tous les milieux, ces questions sont entourées d'un épais tabou qui interdit d'être trop honnête. J'en ai fait l'expérience quand j'étais étudiant de troisième cycle. Un de mes petits boulots d'alors consistait à faire des recherches pour un professeur marxiste qui étudiait notamment la politique de résistance au travail. Je me suis dit : s'il y a bien une personne avec qui je peux jouer franc-jeu, c'est lui. Donc, quand il m'a expliqué comment marchait la feuille de comptage des heures, je lui ai demandé : « Du coup, jusqu'où je peux pipeauter ? Combien d'heures je peux ajouter sans trop que ça se voie ? » Il m'a regardé comme si je venais de lui révéler que j'arrivais tout droit de Pluton. J'ai vite changé de sujet, supposant que la réponse implicite était : « Fais ce que tu veux, tant que ça reste discret. »

7. Cependant, de nombreuses directions d'entreprise sont bien conscientes du danger que représentent les supérieurs trop sympas et s'efforcent activement de les remettre dans le droit chemin. Différentes personnes employées dans des fast-foods et officiant au comptoir – ce qui, dans ma terminologie, correspond à des jobs de merde plutôt qu'à des jobs à la con – m'ont raconté comment ça se passe : chaque restaurant est raccordé à un système de vidéosurveillance visant à empêcher que les travailleurs qui ne sont pas occupés se la coulent douce. Si le gars du site central qui contrôle les écrans les surprend à ne rien faire, leur chef est convoqué et se fait incendier.

8. Baumeister *et al.*, 1993. Une de mes amies a eu une longue relation avec un homme marié et a constaté le même problème : les modèles culturels sont très loquaces à propos de la femme trompée, mais en disent très peu sur ce que l'« autre femme » est supposée ressentir. Elle a projeté d'écrire un livre pour combler cette lacune. J'espère qu'elle le fera.

9. Nouri, le développeur informatique que nous avons déjà croisé, propose une analyse intéressante : dans les bureaux où l'on est occupé à des tâches à la con, l'hostilité et la haine réciproques seraient tout simplement un moteur pour les employés. Il en a fait l'expérience dans une boîte qui concevait ces fameuses bannières publicitaires, probablement vouée à péricliter à brève échéance. Ce job l'a rendu malade et dépressif : « Je m'emmerdais tellement que plusieurs programmeurs sont allés rapporter mon manque de productivité au directeur – pardon : dans le monde du développement, on l'appelle le "Scrum Master". Celui-ci, très agressif, m'a donné un mois pour me reprendre et s'est appliqué à prouver que je négligeais les avertissements du médecin. En deux semaines, j'ai abattu plus de boulot que tout le reste de mon équipe réuni, et l'architecte en chef de la boîte a déclaré que mon code était "parfait". D'un seul coup, le Scrum Master est devenu tout sucre, tout miel, m'assurant que je ne devais pas m'inquiéter pour cette histoire de médecin. Je lui ai conseillé de continuer à m'insulter et à brandir la menace du licenciement s'il voulait que mes performances restent exceptionnelles – une petite pointe

d'humour cynique. Bêtement, il a refusé. Moralité : la haine est un moteur efficace, en tout cas en l'absence de toute passion et de tout plaisir. Cela explique peut-être une grande partie de l'agressivité au travail. Chercher des noises à quelqu'un, ça vous donne au moins une raison de rester. »

10. Fromm (1973). Pour lui, l'exemple type du sadique non sexuel est Staline, et l'exemple type du nécrophile non sexuel, Hitler.

11. Chancer, 1992.

12. Ainsi, les romans d'amour mettent souvent en scène un personnage masculin séduisant qui nous est d'abord dépeint comme cruel et insensible, mais dont on découvre au fil des pages qu'il est un honnête homme au grand cœur. On pourrait dire que la pratique BDSM, vue sous l'angle de la femme soumise, fait de la possibilité d'une telle transformation un élément structurel du rapport, de surcroît contrôlé par elle.

13. Logiciel en tant que service. [NdT.]

14. L'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies stipule : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. » Il garantit également un salaire égal pour un travail égal, une rémunération « équitable et suffisante » pour vivre et faire vivre sa famille, ainsi que le droit de fonder des syndicats. En revanche, il ne dit rien de la raison d'être du travail lui-même.

15. « Génération flocon de neige » est une expression péjorative utilisée en Grande-Bretagne et aux États-Unis pour désigner la génération du Millénaire, en insistant sur sa nature fragile et délicate, voire pourrie-gâtée. En 2016, le *Collins English Dictionary* l'a classée parmi les dix expressions de l'année, la définissant comme « les jeunes adultes des années 2010, qui sont perçus comme moins résilients et plus susceptibles que les générations précédentes ». [NdT.]

16. Le service était aussi marqué par « une ambiance tyrannique et des intrigues de bureau super bizarres ». On reconnaît bien là la dynamique sadomaso propre aux organisations hiérarchisées – exacerbée, comme toujours, par la conscience qu'avait chacun de l'absurdité de son job, et par la culpabilité qui en découlait.

17. Précisons que cela s'est bien terminé pour elle, en tout cas pour l'instant : peu de temps après, elle a été embauchée pour donner des cours de soutien en maths à des enfants déshérités. Ça lui a apporté tout ce qui manquait dans son job aux assurances, et elle a gagné suffisamment d'argent pour pouvoir s'inscrire en master.

18. L'assurance-maladie pour les personnes à faibles revenus. [NdT.]

19. Patrick Butler, « Thousands Have Died After Being Found Fit for Work, DWP Figures Show », *The Guardian* (US), dernière modification le 27 août 2015, www.theguardian.com/society/2015/aug/27/thousands-died-after-fit-for-work-assessment-dwp-figures.

20. Mark explique : « Personnellement, il m'arrivait de me dire que j'aurais préféré ne pas être conscient d'avoir un job si con. Un peu comme Neo, dans *Matrix*, souhaite parfois ne jamais avoir pris la pilule rouge. Me rappeler que j'étais entré dans le secteur public pour aider les gens et que je ne le faisais presque jamais me désespérait (et cela me désespère toujours). En plus, je me sens coupable d'être payé avec l'argent des contribuables. »

21. Personnage d'une nouvelle de James Thurber plusieurs fois adaptée au cinéma, qui mène une vie fantastique dans son imagination. [NdT.]

22. Il ajoute : « Il y a un bouquin qui décrit très bien la situation, c'est celui de Herbert Read, *To Hell with Culture*. » Je suis allé voir. Ce n'est pas mal.

23. Les couleurs du « drapeau » anarchiste. [NdT.]

24. Cette idée est très importante. De fait, dans le monde du travail, la capacité à jouer son rôle compte souvent beaucoup plus que celle à faire réellement le boulot. Le mathématicien Jeff Schmidt, dans son excellent livre *Disciplined Minds* (2001), étudie de près le bouleversement des professions spécialisées sous l'effet de l'obsession bourgeoise de prioriser la forme par rapport au contenu. Comment expliquer, demande-t-il, que des types comme Frank Abagnale Jr. [imposteur hors pair dont la vie a inspiré à Steven Spielberg son film *Arrête-moi si tu peux* en 2002 – NdT] parviennent à faire croire qu'ils sont pilotes de ligne ou chirurgiens, sans que personne

ne s'aperçoive qu'ils n'ont pas les qualifications requises ? Selon lui, c'est parce que, dans ces professions, il est quasiment impossible d'être viré pour incompétence, alors qu'il est très facile de l'être si l'on remet en cause les normes admises qui régissent le comportement en public ou si l'on défie ouvertement les codes de conduite tacites associés au poste – en un mot, si l'on ne joue pas correctement son rôle. Les imposteurs n'ont aucune compétence, mais ils jouent leur rôle à la perfection.

25. Des travaux de psychologie ont démontré que le fait de prendre part à des manifestations et à des actions de rue produit des effets globalement positifs sur la santé, entraînant un recul du niveau de stress et, avec lui, des maladies cardiaques et autres affections. Voir John Drury, « Social Identity as a Source of Strength in Mass Emergencies and Other Crowd Events », *International Journal of Mental Health*, vol. 32, n° 4, 1er décembre 2003, p. 77-93 ; voir aussi M. Klar et T. Kasser, « Some Benefits of Being an Activist », *Political Psychology*, vol. 30, n° 5, 2009, p. 755-777. Ces études se concentrent sur les actions de rue, mais il serait intéressant de voir si leurs résultats se vérifient pour des formes de contestation plus abstraites.

26. Bien entendu, beaucoup s'empressent de démissionner, saisis d'horreur et de dégoût, mais on ne connaît pas les vrais chiffres. Rachel m'a proposé une théorie : le coût du logement et de la vie en général est si ridiculement élevé aujourd'hui que même un job de débutant en entreprise ne garantit plus la stabilité ni la sécurité. Aussi la plupart des jeunes seraient-ils moins disposés que ne l'étaient leurs parents à se faire violence pour garder ces boulots, à part peut-être dans les grandes métropoles comme Londres.

CHAPITRE 5

Comment expliquer la prolifération des jobs à la con ?

> Une légende populaire raconte que les natifs des îles Scilly[1] parvenaient à vivre une existence précaire en lavant le linge les uns des autres.
>
> Obscure plaisanterie du XIX^e^ siècle

> [U]n paradis bourgeois va advenir dans lequel tout le monde sera libre d'exploiter qui bon lui semblera – sauf qu'il n'y aura personne à exploiter. […] Finalement, on doit supposer que le modèle [de la société socialiste] serait cette ville dont j'ai entendu parler […] dont les habitants gagnaient leur vie en lavant le linge les uns des autres.
>
> William Morris, 1887

Si les emplois oiseux que nous avons décrits jusqu'ici existaient sous une forme ou une autre depuis toujours, ou même depuis l'aube du capitalisme, ce serait déjà alarmant. Mais la situation est encore plus désespérée que cela. Tout indique que le nombre total de jobs à la con – et *a fortiori* la proportion de jobs considérés comme tels par ceux qui les occupent – est monté en flèche ces dernières années, parallèlement à une bullshitisation accélérée des emplois utiles. En d'autres termes, cet ouvrage ne traite pas d'un aspect du monde du travail qui aurait été négligé jusqu'alors, mais d'un véritable problème social. Sur toute la planète, les économies sont devenues de gigantesques machines à produire du vent.

Comment en sommes-nous arrivés là, de surcroît au milieu d'une indifférence quasi générale ? Je pense que, si cette évolution a été peu étudiée, c'est parce qu'elle incarne précisément ce qui est censé ne pas se produire dans notre système économique actuel. Comme on l'a vu, le fait que tant de gens se sentent si malheureux à être payés à ne rien faire remet en cause nos présupposés élémentaires sur la nature humaine. Quant au fait que tant de gens soient *effectivement, dans la réalité*, payés à ne rien faire, il défie notre compréhension commune des économies de marché et de la façon dont elles sont supposées fonctionner.

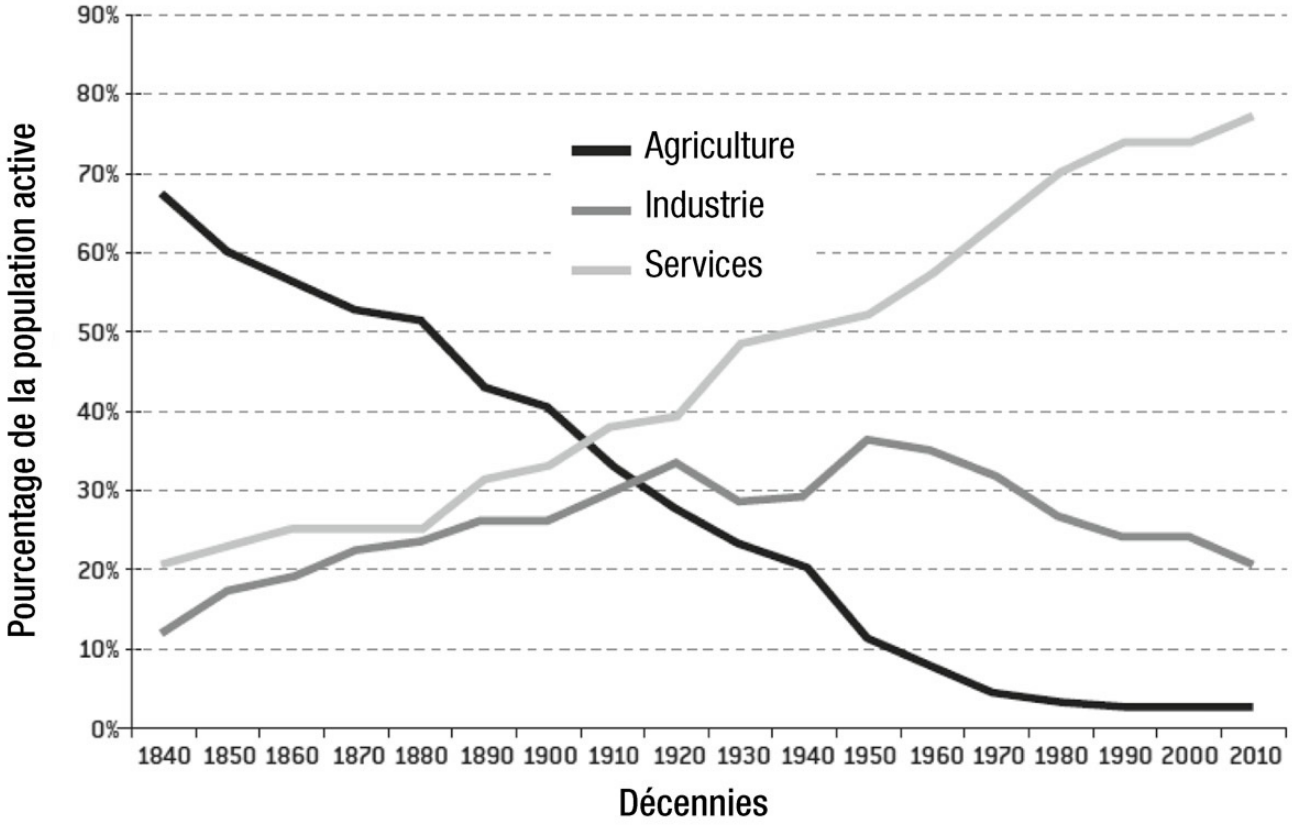
Pendant la majeure partie du XX^e siècle, les régimes socialistes étatisés, s'efforçant d'atteindre le plein emploi, ont mis en œuvre des politiques publiques qui consistaient purement et simplement à créer des jobs factices. Leurs rivaux sociaux-démocrates d'Europe et d'ailleurs n'ont pas été en reste, lestant leurs administrations de fonctionnaires et de contractuels surnuméraires, quand ils n'instauraient pas des programmes visant explicitement à inventer des emplois de pure forme, à l'image de la Work Projects Administration (WPA) au plus fort de la Grande Dépression aux États-Unis[2]. En théorie, l'effondrement du bloc soviétique et les réformes de marché engagées à l'échelle mondiale dans les années 1990 devaient mettre fin à tout cela. Si en URSS on ironisait en disant : « On fait semblant de travailler, ils font semblant de nous payer », le nouvel âge néolibéral, lui, était censé n'être que rentabilité et efficacité. Pourtant, les situations d'emploi qu'on observe aujourd'hui semblent indiquer exactement le contraire.

Si personne n'a rien remarqué, c'est donc d'abord parce que les gens refusent de croire que le capitalisme puisse produire de tels résultats – même si ça les oblige à considérer leur propre expérience et celle de leurs proches comme des sortes d'anomalies.

Une autre raison tient au discours profondément trompeur que nous avons développé sur les évolutions de la structure de l'emploi. Depuis les années 1980, on ne peut aborder ce sujet sans entendre parler de l'« économie de services » : la grande tendance, en particulier dans les pays riches, serait à un recul constant des secteurs de l'agriculture et de l'industrie, et à un gonflement tout aussi constant de celui des « services ».

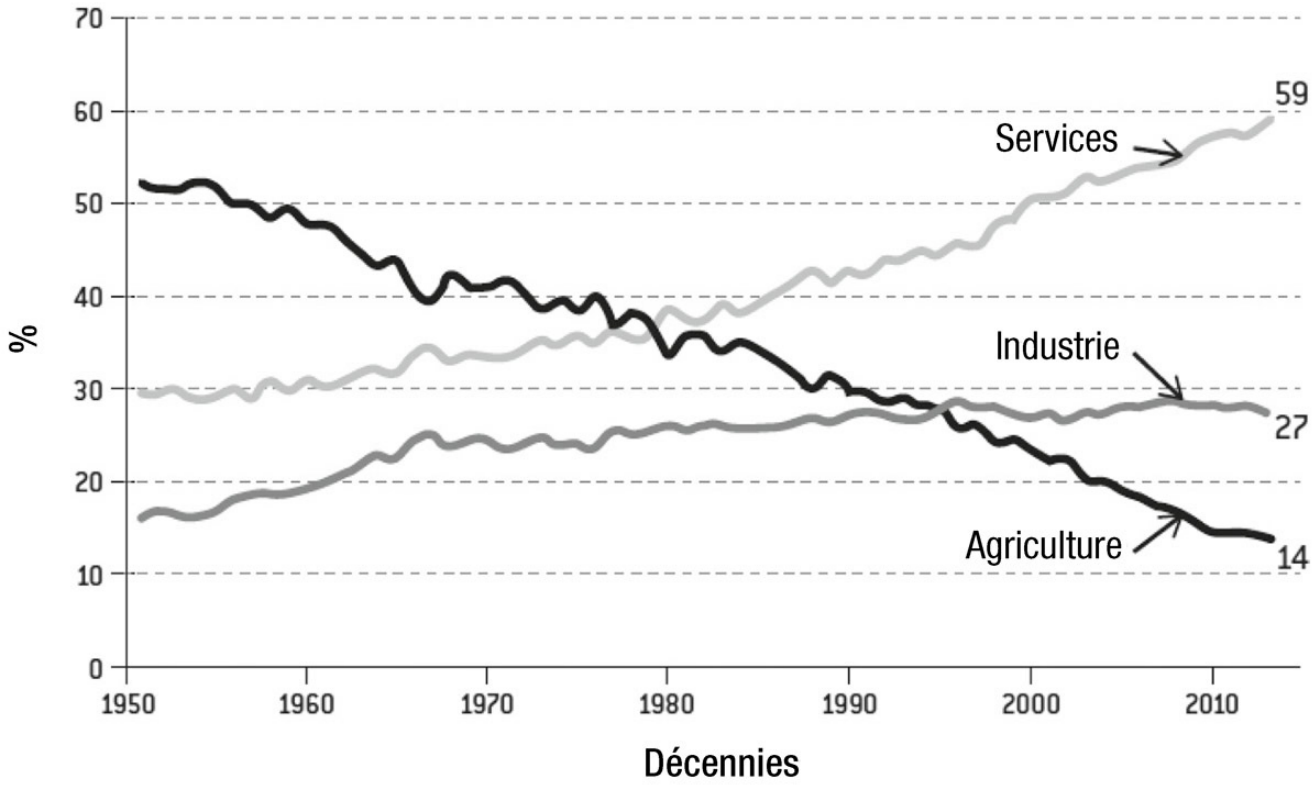
La figure 2 propose une analyse classique de la répartition de la main-d'œuvre américaine, secteur par secteur, sur le long terme[3].

Figure 2. Répartition de la main-d'œuvre par secteurs, 1840-2010



On considère souvent que la baisse de l'emploi dans l'industrie – qui, par parenthèse, n'est pas si marquée que cela dans le cas américain, puisqu'en 2010 on était revenu à un niveau à peu près équivalent à celui qu'on connaissait à la veille de la guerre civile – résulte simplement des délocalisations d'usines dans des pays pauvres. Ce n'est qu'en partie exact. La preuve : les mêmes tendances générales de répartition de la main-d'œuvre s'observent dans les pays vers lesquels les emplois industriels ont été exportés. C'est ce que montre, par exemple, la situation en Inde (figure 3).

Figure 3. Contribution au PIB par secteur (en %) dans l'économie indienne

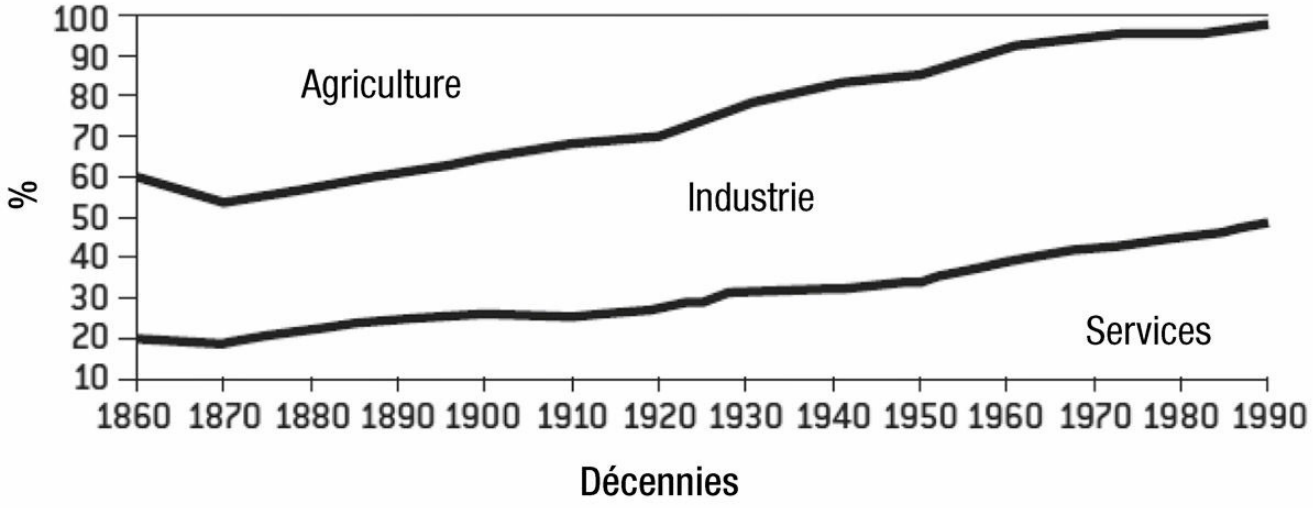


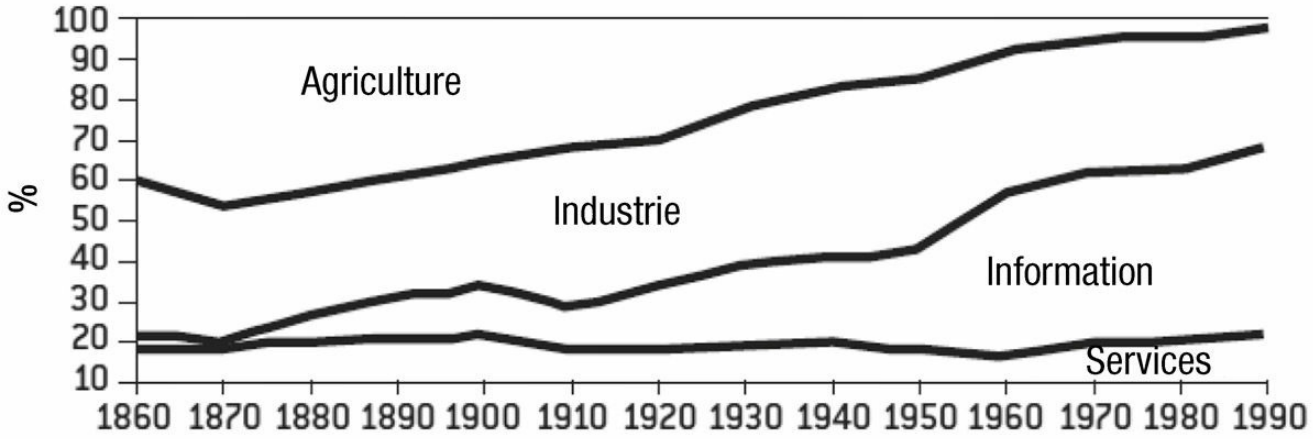
Comme on le voit, à part le fait que le nombre d'emplois industriels est resté stable ou a légèrement augmenté, le tableau n'est guère différent.

Le vrai problème ici tient au concept même d'« économie de services » – notez bien les guillemets. Dire d'un pays que son économie est dominée par le secteur des services tend à donner l'impression que ses habitants gagnent principalement leur vie en servant des *latte* frappés à leurs semblables ou en repassant leurs chemises. Évidemment, c'est très éloigné de la réalité. Mais alors, que font-ils ?

Quand les économistes parlent d'un quatrième secteur, ou secteur quaternaire, qui s'ajouterait à ceux de l'agriculture, de l'industrie et de la fourniture de services, ils le définissent généralement comme le secteur FIRE (Finance, Insurance, Real Estate – finance, assurance, immobilier). Pourtant, en 1992, Robert Saxton Taylor, spécialiste des bibliothèques et des sciences de l'information, a suggéré qu'il serait plus judicieux de le définir comme le secteur du travail lié à l'information. Ses résultats sont éloquents (figure 4).

Figure 4. L'information vue comme une composante de l'économie





Même en 1990, la proportion de la main-d'œuvre totale représentée par les serveurs, coiffeurs, vendeurs et professions similaires était très faible. Elle est aussi restée remarquablement stable dans le temps, puisqu'elle s'est maintenue pendant plus d'un siècle à environ 20 %. La part du secteur des services qui s'est accrue – un accroissement spectaculaire qui a démarré dans les années 1950 – est composée en majorité d'administrateurs, de consultants, d'employés de bureau, de comptables, de professionnels de l'informatique et autres activités de ce genre. Bien que personne, à ma connaissance, n'ait prolongé l'analyse de Robert Taylor jusqu'à aujourd'hui, il paraît raisonnable de penser que cette tendance au gonflement du secteur de l'information s'est poursuivie, et que le gros des nouveaux emplois de services introduits dans l'économie relève de cette catégorie.

Or c'est précisément le champ dans lequel prolifèrent les jobs à la con. Naturellement, cela ne signifie pas que tous les travailleurs de l'information pensent

que ce qu'ils font est du pipeau (rappelons que Taylor inclut dans cette catégorie les scientifiques, les enseignants et les bibliothécaires), ni que tous ceux qui estiment avoir un job à la con sont des travailleurs de l'information. Cependant, il ressort de nos enquêtes que, de l'avis d'une majorité des salariés de cette classe, la disparition de leur boulot ne changerait quasiment rien à la face du monde.

Ce point me paraît très important, dans la mesure où, malgré l'absence de statistiques, les discussions vont bon train depuis les années 1990 à propos de la multiplication des emplois tournés vers l'information et de leurs effets sur la société. L'ancien secrétaire américain au Travail Robert Reich a évoqué la montée d'une nouvelle classe moyenne d'« analystes symboliques », des technophiles qui menaceraient d'accaparer tous les bénéfices de la croissance en laissant les masses laborieuses de l'ancien temps croupir dans la pauvreté. D'autres ont parlé de « travailleurs de la connaissance » et de « société de l'information ». Certains marxistes ont même développé une théorie selon laquelle la création de valeur résiderait désormais principalement dans les nouvelles formes de « travail immatériel » dérivant du marketing, du divertissement et de l'économie numérique, mais débordant de plus en plus sur nos vies quotidiennes saturées de marques et obsédées par les smartphones – ce qui les a conduits à prophétiser une inéluctable rébellion du prolétariat numérique[4]. À l'époque, il était presque unanimement admis que la prolifération de ces jobs était liée à l'essor du capitalisme financier, même s'il n'y avait pas de consensus quant à la nature de ce lien. Il paraissait juste logique de penser que, puisque Wall Street tirait de moins en moins ses profits d'entreprises dédiées au commerce et à la production, et de plus en plus de la dette, de la spéculation et de produits dérivés financiers sophistiqués, une proportion croissante de travailleurs devaient désormais gagner leur vie en manipulant des abstractions similaires.

On a tendance à oublier aujourd'hui l'aura quasi mystique dont s'était entouré le secteur de la finance avant 2008. Ses promoteurs avaient réussi à convaincre le public – ainsi que de nombreux chercheurs en sciences sociales, je m'en souviens bien – que, à travers des instruments comme les « obligations adossées à des actifs » ou les « algorithmes de trading à haute fréquence », si complexes qu'ils ne pouvaient être compris que par des astrophysiciens, ils étaient parvenus, tels des alchimistes modernes, à créer de la valeur comme on monte des blancs en neige, à partir de rien. Puis est survenu l'effondrement, et on a découvert que la plupart de ces trucs n'étaient que des attrape-nigauds – pour beaucoup, même pas très élaborés.

En un sens, on pourrait dire que le secteur de la finance dans son ensemble est une escroquerie. Il prétend que son rôle consiste majoritairement à orienter les investissements vers des débouchés rentables dans le commerce et l'industrie, alors que cela ne représente qu'un infime pourcentage de ses activités. Une part écrasante de ses profits découle de sa connivence avec les gouvernements pour créer, puis échanger et manipuler diverses formes de dette.

Tout comme la finance n'est que de la poudre aux yeux, je soutiens qu'il en va de même de la plupart des jobs du secteur de l'information qui ont accompagné son essor.

Nous en revenons à la question posée au chapitre précédent : si ces jobs sont des arnaques, qui arnaque qui, exactement ?

BRÈVE DIGRESSION SUR LA CAUSALITÉ ET LA NATURE DE L'EXPLICATION SOCIOLOGIQUE

Nous avons évoqué au chapitre 2 diverses causes immédiates de l'emploi inutile : les chefs dont le prestige se mesure au nombre de leurs assistants ou subordonnés administratifs, l'étrange dynamique de la bureaucratie d'entreprise, les modes de gestion calamiteux ou encore les défaillances de communication. Ce sont des éléments importants pour comprendre le phénomène global, mais ils ne l'expliquent pas vraiment. Il nous faut encore répondre à d'autres questions : pourquoi des structures organisationnelles aussi défectueuses ont-elles plus de chances de surgir en 2015 que, disons, en 1915 ou en 1955 ? Est-ce la culture des organisations qui a changé, ou quelque chose de plus profond ? Peut-être un changement dans nos perceptions mêmes du travail ?

Nous voici confrontés à un problème classique en sciences sociales : les niveaux de causalité. Dans le monde réel, à tout événement donné il existe un certain nombre de causes, qu'il est possible de classer en différentes catégories. Mettons que je tombe dans une bouche d'égout. On peut attribuer cela à ma distraction. Maintenant, si l'on découvre que, dans ma ville, le nombre de personnes tombées dans des bouches d'égout par distraction est brusquement monté en flèche, on doit chercher une explication d'un autre ordre – essayer de comprendre pourquoi tout le monde est soudainement devenu si distrait dans cette ville, ou (plus plausible) pourquoi on y trouve tant de bouches d'égout ouvertes.

J'ai volontairement choisi un exemple farfelu, mais examinons-en un autre plus sérieux. Au chapitre précedent, Meena soulignait que, si bien des sans-abri ont une histoire marquée par des addictions – à l'alcool, à la drogue… – ou par diverses formes de fragilité personnelle, beaucoup d'autres sont simplement des adolescents abandonnés par leurs parents, d'anciens combattants souffrant de stress post-traumatique ou encore des femmes qui fuient un mari violent. Parmi les gens qui dorment dans la rue ou dans des centres d'hébergement d'urgence, prenez quelqu'un au hasard et regardez son parcours de vie : vous y verrez sans doute converger plusieurs de ces facteurs, généralement combinés à une bonne dose de pure malchance. Par conséquent, on ne devrait jamais pouvoir dire qu'un SDF se retrouve dans cette situation parce qu'il est dépravé. Et quand bien même un sans-abri donné serait effectivement dépravé, quoi que l'on entende par là, cela n'expliquerait en rien les fluctuations du taux de sans-abri dans le temps, ni d'un pays à l'autre à l'instant *t*.

C'est là un point crucial. Prenons le problème dans l'autre sens. À toutes les époques, il s'est trouvé des moralistes pour affirmer que les pauvres doivent leur condition à leur comportement immoral. Après tout, nous rappelle-t-on souvent, on voit des gens nés pauvres devenir riches grâce à leur courage, à leur détermination et à leur esprit d'initiative ; cela veut bien dire que d'autres restent pauvres faute d'avoir fait un effort qu'ils *auraient pu* faire. Cet argument paraît convaincant quand on ne regarde que les cas individuels ; il l'est beaucoup moins au vu des statistiques comparatives, qui soulignent les variations spectaculaires du taux d'ascension sociale dans le temps. Les Américains pauvres étaient-ils juste moins dynamiques dans les années 1930 que dans les décennies précédentes, ou cela avait-il à voir avec la Grande Dépression ? Il est encore plus difficile de s'en tenir à cette approche exclusivement morale quand on considère les différences criantes de taux de mobilité sociale entre les pays. Un enfant né en Suède de parents pauvres a beaucoup plus de chances de s'enrichir qu'un enfant né dans des conditions similaires aux États-Unis. Est-ce à dire que les Suédois ont globalement plus de courage et plus d'esprit d'initiative que les Américains ? Je doute que la plupart des moralistes conservateurs contemporains soient prêts à soutenir une telle opinion.

Il nous faut donc chercher un autre type d'explication – peut-être l'accès à l'éducation, ou bien le fait que les plus pauvres des enfants suédois sont loin de l'être autant que les plus pauvres des enfants américains[5]. Cela ne signifie pas que les qualités personnelles n'entrent pas en ligne de compte, puisque *certains* enfants suédois pauvres réussissent et d'autres non. Mais ce sont des problèmes et des niveaux d'analyse distincts. Il en va de même dans un jeu : tenter de déterminer les raisons pour lesquelles un joueur particulier a gagné une partie, ce n'est pas la même chose que s'intéresser au degré de difficulté du jeu.

*

Ni que se demander pourquoi les gens y jouent, d'ailleurs. C'est là un troisième type de question. De fait, quand on étudie des changements sociaux de grande envergure, il convient d'envisager non pas deux, mais trois niveaux d'explication. Dans ce cas précis, ce serait : 1) les motifs particuliers pour lesquels un individu donné se retrouve à la rue ; 2) les forces économiques et sociales plus profondes qui conduisent à l'accroissement de la population de sans-abri (augmentation des loyers, mutation des structures familiales, etc.) ; 3) les raisons pour lesquelles personne n'intervient. On peut qualifier ce dernier niveau de politico-culturel. C'est le plus

facile à omettre, car il renvoie souvent à ce que les gens *ne font pas*.

Je me souviens très bien de la première fois où, à Madagascar, j'ai discuté avec des amis du phénomène des sans-abri en Amérique. Ils étaient abasourdis d'apprendre que des gens dormaient dans la rue dans le pays le plus riche et le plus puissant du monde. « Mais les Américains n'ont pas honte ? m'a demandé l'un d'eux. Ils sont tellement riches ! Ça ne leur pose pas de problème de savoir que le monde entier va y voir un déshonneur national ? »

Il m'a bien fallu reconnaître que c'était une bonne question. Pourquoi les Américains, *eux*, ne voient-ils pas comme un déshonneur national le fait que des gens dorment dehors ? À coup sûr, ç'aurait été le cas à d'autres moments de leur histoire. Si l'on avait vu tant de gens à la rue dans les grandes villes au cours des années 1820, ou même des années 1940, il y aurait eu un tollé général et des mesures auraient été prises. Oh, peut-être pas des mesures très reluisantes – à certaines périodes on aurait raflé les vagabonds pour les mettre au travail dans des hospices, à d'autres on aurait construit des logements sociaux, probablement. Mais, au moins, on n'aurait pas laissé ces gens dépérir sur leurs cartons au beau milieu des trottoirs. Depuis les années 1980, les Américains tendent à réagir à cette situation non pas en s'insurgeant contre les conditions sociales qui la créent, mais en recourant à des explications de premier niveau – c'est-à-dire en décrétant que le problème des sans-abri est une conséquence inévitable de la faiblesse humaine. Les humains sont des êtres capricieux. Ils l'ont toujours été. Il n'y a rien qu'on puisse faire pour y remédier[6].

Voilà pourquoi j'insiste sur la dimension à la fois politique et culturelle de ce troisième niveau d'explication : il repose sur nos présupposés de base concernant nos semblables, ce que l'on peut attendre d'eux et ce qu'ils sont en droit d'exiger les uns des autres. En retour, c'est en vertu de ces présupposés que nous décidons de ce qui constitue ou non un problème politique. Non pas que les attitudes populaires soient l'unique facteur en la matière. La preuve : les autorités politiques font souvent fi de la volonté générale. Régulièrement, des sondages rappellent qu'environ deux tiers des Américains sont favorables à un système de soins nationalisé ; pourtant, aucun grand parti n'a jamais soutenu cette idée aux États-Unis. De même, les enquêtes montrent que la majorité des Britanniques souhaitent la réintroduction de la peine de mort, or aucune formation politique importante ne la défend[7]. Il n'en reste pas moins que la culture ambiante d'un pays influe sur ce que ses habitants choisissent de considérer comme « normal ».

*

Dans le cas des jobs à la con, trois questions peuvent se poser :

1. sur le plan individuel : pourquoi les gens acceptent-ils de prendre des jobs à la con et de les supporter ?
2. sur le plan économique et social : quelles sont les forces structurelles qui ont conduit à la prolifération des jobs à la con ?
3. sur le plan politico-culturel : pourquoi la bullshitisation de l'économie n'est-elle pas vue comme un problème social, et pourquoi personne n'a-t-il entrepris d'y remédier[8] ?

La confusion entourant les débats sur les questions sociales en général tient en grande partie au fait que ces trois niveaux d'explication sont considérés comme des alternatives, et non comme des facteurs agissant simultanément. Par exemple, des contradicteurs m'objectent parfois que je fais fausse route en tentant d'expliquer le phénomène des jobs à la con en termes politiques, puisque ces jobs existeraient pour une seule raison : les salariés ont besoin de l'argent qu'ils leur procurent – comme si l'idée ne m'avait jamais effleuré l'esprit. Dans cette optique, examiner les motivations subjectives des personnes qui acceptent ces boulots serait totalement déconnecté de la question de savoir pourquoi, pour commencer, tant de gens se retrouvent acculés à de telles extrémités pour gagner leur vie.

C'est encore pire quand on en arrive au niveau politico-culturel. Un accord tacite semble désormais régner dans la bonne société pour considérer qu'on ne peut attribuer de motivations aux acteurs qu'en se plaçant sur le plan individuel. Si vous avez le malheur de suggérer que les puissants dissimulent certains de leurs agissements, ou même s'engagent dans certaines actions publiques pour des raisons autres que celles qu'ils avancent, vous serez immédiatement accusé de propager une « théorie conspirationniste paranoïaque ». Même chose si vous laissez entendre qu'une fraction des politiciens défenseurs de l'« ordre » ou des responsables de services sociaux rechignent peut-être à s'attaquer aux causes réelles du problème des sans-abri parce qu'ils estiment que cela ne sert pas leurs intérêts. À tous les coups, on prétendra que vous ne dites pas autre chose que : « Le problème des sans-abri est le résultat d'une machination orchestrée par une cabbale secrète. » Ou que : « Le système bancaire est dirigé par des vipères. »

DIVERSES REMARQUES SUR LE RÔLE DU GOUVERNEMENT DANS LA CRÉATION ET LA PÉRENNISATION DES JOBS À LA CON

Toutes ces attitudes s'observent à propos du sujet qui nous intéresse. Dans mon article de 2013 sur les jobs à la con, j'avançais l'idée suivante : notre régime de travail actuel n'a pas été sciemment construit tel que nous le connaissons, mais l'une des raisons expliquant son maintien est que les détenteurs du pouvoir s'accommodent fort bien de ses effets politiques. Or rappelez-vous : dès la publication de mon papier, quantité de voix s'étaient élevées pour s'écrier que c'était un argument insensé. Voilà pourquoi il me paraît important de clarifier les choses ici.

La construction de faits sociaux, cela existe. Par exemple, le régime d'emplois factices qui caractérisait l'URSS ou la Chine communiste était créé d'en haut par une politique gouvernementale explicite de plein emploi. C'est une vérité communément admise. Pour autant, cela ne signifie pas qu'il y avait un type au Kremlin ou au Palais du peuple qui publiait une directive stipulant : « Par la présente, j'ordonne à tous les agents de l'État d'inventer des postes inutiles jusqu'à ce que le chômage soit éradiqué. » Tout simplement parce que ce n'était pas nécessaire. La politique parlait d'elle-même. Tant que vous ne dites pas clairement : « Gardez le plein emploi en ligne de mire, mais en vous assurant que les postes créés se conforment à tel et tel critère », et tant que vous ne précisez pas que cette exigence fera l'objet d'un contrôle rigoureux, vous n'avez pas à vous inquiéter du résultat : les agents locaux feront ce qu'ils ont à faire.

Dans les régimes capitalistes, bien qu'aucune directive semblable n'ait été édictée – à ma connaissance –, la politique économique générale, du moins depuis la Seconde Guerre mondiale, est fondée sur l'idéal du plein emploi. Pourtant, tout laisse à penser que la majorité des décideurs ne souhaitent pas vraiment que cet idéal se réalise, car il créerait une trop forte « pression à la hausse sur les salaires ». Apparemment, Marx avait raison d'affirmer que le capitalisme ne peut fonctionner tel qu'il est censé le faire en théorie que grâce à une « armée de réserve » de chômeurs[9]. Il n'empêche : le slogan « Plus d'emplois » est le seul sur lequel gauche et droite parviennent toujours à tomber d'accord[10]. Les divergences portent uniquement sur les moyens pour y parvenir. Les banderoles brandies dans les défilés syndicaux réclament des emplois, mais jamais des emplois *utiles*. On considère implicitement qu'ils le seront – souvent, bien sûr, il n'en sera rien. De la même

façon, quand la droite clame qu'il faut voter des réductions d'impôts pour donner plus de ressources aux « créateurs d'emplois », il n'est jamais précisé si ces emplois serviront à quoi que ce soit ; on suppose que ce sera le cas, pour la simple raison qu'ils auront été engendrés par le marché. Dans un tel climat, la pression politique qui s'exerce sur les gestionnaires de l'économie rappelle étrangement les directives venues du Kremlin, sauf que sa source est plus diffuse et qu'elle touche majoritairement le secteur privé.

Enfin, il y a le niveau des politiques publiques explicites. Peut-être qu'un responsable soviétique produisant un document programmatique n'évalue pas l'ensemble des conséquences possibles de son acte, pas plus qu'un élu américain appelant à créer des emplois. Cependant, dès lors qu'une situation existe, quand bien même elle serait un effet collatéral involontaire, on peut attendre des décideurs qu'ils en mesurent toute la portée politique quand ils envisagent d'engager des actions correctives – s'il y en a.

Est-ce à dire que la classe politique perpétue délibérément la généralisation de l'emploi inutile ? Si cela vous paraît une suggestion audacieuse, voire digne d'une théorie complotiste, lisez plutôt cet extrait d'une interview de Barack Obama. Il y expose quelques-unes des raisons qui l'ont incité, par la suite, à conserver un système d'assurance maladie privé et concurrentiel, malgré les préférences exprimées par les électeurs :

> « Je ne raisonne pas en termes idéologiques et je ne l'ai jamais fait », a déclaré Obama en poursuivant sur le thème de la santé. « Ceux qui défendent le système à payeur unique nous disent : "Regardez tout l'argent qu'on gagnerait en supprimant les assureurs et la paperasserie !" Or cela représente un, deux, peut-être trois millions de postes, des gens qui travaillent à Blue Cross Blue Shield, Kaiser ou ailleurs. Qu'est-ce qu'on fait d'eux ? Où on les emploie[11] ? »

J'invite le lecteur à méditer sur ce passage, qui s'apparente à un véritable aveu. Que dit Barack Obama ? Il reconnaît l'inutilité de millions de jobs chez des assureurs privés comme Kaiser ou Blue Cross. Il admet même qu'un système de soins public serait plus efficace que le système existant, régi par le marché, car il éliminerait des monceaux de paperasse superflue, ainsi que les efforts redondants de dizaines d'entreprises privées concurrentes. Mais il souligne aussi qu'un tel

basculement n'est pas souhaitable, justement pour ce motif. Maintenons le système actuel, puisqu'il est inefficace : mieux vaut conserver des millions de jobs de bureau totalement vains que de se creuser la tête pour trouver une autre occupation à tous ces gratte-papier[12].

En d'autres termes, celui qui allait bientôt devenir l'homme le plus puissant du monde déclarait publiquement que la mesure qui serait plus tard regardée comme emblématique de son mandat était largement dictée par l'impératif de préserver des jobs à la con[13].

Qu'une culture politique où le mot d'ordre est « création d'emplois » produise de tels résultats ne devrait pas nous choquer (bien que ce soit le cas, sans qu'on sache pourquoi). Pour autant, cela n'explique pas les dynamiques économiques et sociales qui donnent naissance aux jobs à la con. Nous allons les examiner maintenant, après quoi nous reviendrons brièvement au rôle du gouvernement.

QUELQUES IDÉES FAUSSES SUR LES RAISONS DE L'ESSOR DES JOBS À LA CON

Commençons par écarter les explications aussi courantes qu'erronées avancées par certains fanatiques du marché. Les adeptes d'Ayn Rand ou de Friedrich Hayek, les libertariens, les « anarcho-capitalistes » et consorts pullulent sur les forums économiques grand public, où ils martèlent qu'une économie de marché, par définition, ne saurait créer des jobs inutiles[14]. Étant donné que leurs arguments sont omniprésents, autant nous en débarrasser tout de suite[15].

Tous ces critiques s'accordent pour admettre que, dans le secteur public, quelques-uns au moins de ceux qui pensent avoir des jobs oiseux sont dans le vrai. Mais ils se divisent ensuite en deux groupes. Le premier soutient que les travailleurs du privé qui nourrissent de semblables soupçons se trompent : puisqu'il est inconcevable que des entreprises soumises à la concurrence paient des employés à ne rien faire, leur job doit avoir une utilité quelconque ; simplement, ils ne la comprennent pas. Quant au second groupe, il reconnaît qu'il existe dans le secteur privé des jobs de gratte-papier vides de sens, et même qu'ils se sont multipliés, mais il y voit uniquement la conséquence de l'intervention étatique.

Un article publié dans *The Economist* en 2013, à peine trente-six heures après la parution de mon papier sur les jobs à la con, offre un parfait exemple des positions du premier groupe[16]. Outre qu'il présente tous les travers d'un travail bâclé[17], le seul fait qu'un tel bastion de l'orthodoxie libérale ait ressenti le besoin de répondre à mes arguments de façon aussi précipitée montre que la rédaction avait identifié une menace idéologique sérieuse. Voici leur interprétation :

> Au cours du siècle dernier, l'économie mondiale s'est progressivement complexifiée. Les biens produits sont plus complexes ; les chaînes d'approvisionnement utilisées pour les fabriquer sont plus complexes ; les dispositifs qui permettent de les lancer sur le marché, de les vendre et de les acheminer sont plus complexes ; les moyens de financement de tout ce système sont plus complexes ; et ainsi de suite. Cette complexité est ce qui fait notre richesse. Le problème, c'est qu'elle est extrêmement difficile à gérer. J'aimerais pouvoir dire qu'une bonne façon d'y parvenir serait d'avoir des équipes généralistes – des managers-artisans qui contrôleraient toute la chaîne, de la conception du produit au traitement des réclamations

> des clients –, mais ce n'est absolument pas réalisable d'un point de vue économique dans le monde d'aujourd'hui (de même que la voiture individuelle bon marché ne se serait jamais démocratisée si les véhicules étaient produits un à un par des équipes de mécaniciens généralistes).
>
> Non, pour faire les choses de manière efficace, il faut fragmenter chaque secteur en un grand nombre de tâches de types différents, ce qui permet d'atteindre un très haut niveau de spécialisation. Et c'est comme ça que vous vous retrouvez avec l'équivalent, en employé de bureau, de l'ouvrier qui, toute la journée, fixe la languette A sur le cadre B – c'est celui qui brasse des papiers, gère les menus détails de la chaîne logistique, etc. La décomposition peut donner une impression d'absurdité, car de nombreux travailleurs interviennent à des stades incroyablement éloignés du point final du processus ; les temps où le minerai de fer était livré par une porte tandis que la voiture finie sortait par une autre sont révolus. Mais l'idée n'a pas changé.

En d'autres termes, l'auteur[18] prétend que, à travers les « jobs à la con », nous ne parlons que de l'équivalent postindustriel des ouvriers à la chaîne, ces personnes dont le sort peu enviable consiste à effectuer les tâches requises par des processus de production de plus en plus compliqués – des tâches répétitives, ennuyeuses, voire abrutissantes, mais on ne peut plus nécessaires. À l'heure où les robots remplacent les travailleurs d'usine, ces jobs seraient tout ce qui reste. (Ceux qui professent une telle attitude ajoutent parfois, avec condescendance, que les gens convaincus d'avoir un job inutile sont juste étouffés par la prétention. Le problème, expliquent-ils, c'est que la main-d'œuvre instruite d'aujourd'hui est truffée d'étudiants en philo ou en littérature de la Renaissance qui s'imaginent avoir une noble destinée et qui trouvent que c'est leur faire injure que de leur demander d'être de simples rouages dans la machinerie administrative.)

Venons-en à la seconde catégorie d'arguments, qui pointe du doigt l'intervention de la puissance publique. Inutile que je m'y attarde trop, je suis sûr que le lecteur en a déjà rencontré mille et une variantes. Tous ceux qui croient mordicus dans la magie du marché assurent que les problèmes, les injustices, les absurdités qu'il semble générer sont en réalité causés par les interférences du gouvernement. Évidemment, puisque le marché, c'est la liberté ! Or la liberté, c'est forcément bien. Cela peut paraître caricatural, mais j'ai rencontré des libertariens qui s'expriment presque

exactement dans ces termes[19].

Bien entendu, c'est un argument tellement circulaire qu'il en est irréfutable. Puisque toutes les économies de marché du monde incorporent une certaine dose de régulation étatique, il est facile de décréter que leurs aspects plaisants (par exemple, l'accroissement de la richesse globale) sont le résultat des mécanismes de marché, alors que les moins sympas (par exemple, la mutiplication des poches de pauvreté) n'apparaissent que quand l'État met son grain de sel. De plus, naturellement, la charge de la preuve pèse sur ceux qui sont d'un autre avis – par définition, aucune preuve n'est requise à l'appui d'une profession de foi.

Une précision s'impose : loin de moi l'idée d'affirmer que les réglementations gouvernementales ne jouent aucun rôle dans la création de jobs à la con. Il est bien évident qu'elles en jouent un (en particulier pour la catégorie des cocheurs de cases), et même que des industries tout entières n'existent qu'à cause d'elles, comme celle de la mise en conformité des entreprises. Mais ce qu'affirment les adeptes du marché, c'est que ces réglementations sont la raison principale, voire la seule, de l'essor des jobs à la con.

Nous voilà donc face à deux arguments. Le premier : la mondialisation a tellement complexifié les processus de production qu'il faut toujours plus d'employés de bureau pour les gérer ; par conséquent, ce ne sont pas des jobs à la con. Le second : d'accord, il y a beaucoup de jobs à la con dans le tas, mais tout est la faute des réglementations publiques, qui, non contentes de produire des bureaucrates inutiles à la pelle, contraignent les entreprises à employer des armées de cocheurs de cases pour les tenir à distance.

Ces deux arguments sont aussi faux l'un que l'autre, et un seul exemple permet de les réfuter simultanément : celui des universités privées aux États-Unis. Examinons deux tableaux tirés du livre de Benjamin Ginsberg *The Fall of the Faculty*, qui raconte la prise de contrôle administrative des universités américaines. Les données qu'ils contiennent nous disent presque tout ce que nous avons besoin de savoir.

La figure 5 montre la croissance des effectifs d'administrateurs et de leur personnel dans l'ensemble des universités du pays. Au cours des trente années étudiées – qui ont vu une montée en flèche des frais d'inscription –, le nombre d'enseignants par étudiant est resté à peu près stable (on observe même un fléchissement à la fin de la période). En revanche, le nombre d'administrateurs, et surtout de personnel administratif, a connu une envolée sans précédent.

Figure 5. Modifications de l'offre et de la demande de services administratifs, 1982-2005

Personnel	+240 %
Administrateurs	+85 %
Inscription des étudiants	+56 %
Corps enseignant	+50 %
Nombre d'établissements délivrant des diplômes	+50 %
Nombre de licences de lettres délivrées	+47 %

Source : Calculé à partir des données de NCES, « Digest », 2006.

Le processus de « production » – qui désigne sans doute ici les activités d'enseignement, de lecture, d'écriture et de recherche – serait-il devenu tellement compliqué entre 1985 et 2005 qu'il faudrait désormais une petite légion d'employés administratifs pour le gérer[20] ? Évidemment, non. Et je peux en témoigner. Je ne dis pas qu'il n'y a eu aucun changement depuis l'époque où je fréquentais la fac, dans les années 1980. Les maîtres de conférences n'écrivent plus sur des tableaux noirs, mais se doivent de proposer des présentations PowerPoint ; d'autre part, on utilise de plus en plus les blogs de cours, les pages Moodle[21] et les outils de ce genre. Mais tout cela n'est rien à côté de bouleversements tels que, par exemple, la conteneurisation du transport maritime, la généralisation des cadences de production « juste-à-temps » d'inspiration japonaise ou la mondialisation des chaînes d'approvisionnement. Pour l'essentiel, les enseignants continuent de faire ce qu'ils ont toujours fait : ils donnent des cours, dirigent des séminaires, rencontrent les étudiants, notent les devoirs et les examens[22]…

Que dire maintenant de ce gouvernement qui aurait la main si lourde ? Encore une fois, en un seul tableau, Ginsberg nous offre une splendide réfutation de cette idée (figure 6).

Figure 6. Expansion de l'administration dans les établissements publics et privés, 1975-2005

	1975	1995	2005	Évolution
Administrateurs et directeurs des universités publiques	60 733	82 396	101 011	+66 %

Administrateurs et directeurs des universités privées	40 530	65 049	95 313	+135 %

Source : Calculé à partir des données de NCES, « Digest », 2006.

Ce que l'on constate, c'est que le taux d'augmentation des effectifs d'administrateurs et de directeurs dans les établissements privés a été *plus du double* de celui des établissements publics. Il paraît hautement improbable que les réglementations publiques aient créé deux fois plus de postes administratifs dans le secteur privé qu'au sein même de la bureaucratie d'État. En fait, ces chiffres ne peuvent raisonnablement s'expliquer que par le phénomène inverse : étant responsables devant le public, les universités d'État sont soumises à une pression politique constante pour réduire les coûts et éviter les dépenses inutiles. Cela peut d'ailleurs les conduire à faire des choix étranges – ainsi, dans beaucoup d'États américains, le poste de fonctionnaire le mieux payé est entraîneur de football ou de basket dans une université publique –, mais au moins cela limite les aberrations – comme de voir un doyen fraîchement nommé décider que, compte tenu de son importance, il lui faut cinq ou six agents administratifs supplémentaires à son service, en négligeant de réfléchir à ce qu'il pourra bien leur faire faire. Dans les universités privées, les directeurs n'ont de comptes à rendre qu'à leur conseil d'administration, composé généralement de personnes extrêmement fortunées qui sont soit issues du monde de l'entreprise, soit habituées à évoluer dans des environnements façonnés par ses mœurs et ses sensibilités. Autant dire que, à leurs yeux, le comportement d'un tel doyen est tout à fait acceptable.

Pour Ginsberg, cet accroissement du nombre d'administrateurs et de leurs prérogatives équivaut à une véritable prise de pouvoir dans les universités, modifiant profondément la conception que nous nous faisons de leur nature et de leurs raisons d'être. Dans les années 1950 et 1960, les universités comptaient encore parmi les rares institutions européennes à avoir survécu plus ou moins inchangées depuis le Moyen Âge. Y régnait notamment le principe médiéval selon lequel les individus chargés d'un certain type de production – qu'il s'agisse de bâtir des édifices en pierre, de fabriquer des gants en cuir ou d'inventer des équations mathématiques – ont le droit d'organiser leurs propres affaires, et sont même les seuls qualifiés pour le faire. Au fond, les universités étaient des corporations de métier dirigées pour et par les savants. On estimait que leur fonction première était de produire du savoir, immédiatement suivie par celle de former de nouvelles générations de chercheurs. À partir du XIX^{e} siècle, elles ont aussi noué avec les gouvernements des accords tacites

aux termes desquels elles s'engageaient à former les fonctionnaires (puis les bureaucrates d'entreprise) si, en échange, on leur fichait la paix.

Or, nous explique Ginsberg, dans les années 1980, les administrateurs ont organisé un coup d'État. Ils ont arraché le contrôle de l'institution des mains du corps enseignant et l'ont orientée vers des buts totalement différents. Désormais, il est courant de voir les grands établissements publier des « documents de vision stratégique » qui évoquent à peine les connaissances et l'enseignement, mais s'étendent longuement sur l'« expérience des étudiants », l'« excellence de la recherche » (c'est-à-dire les subventions reçues), la collaboration avec les entreprises, avec le gouvernement, etc.

Rien de tout cela n'est très nouveau pour les personnes familières du monde universitaire. Mais la question demeure : comment un tel coup de force a-t-il pu se produire ? Dans les années 1880 aussi, il devait certainement exister des administrateurs qui auraient été ravis de s'emparer du pouvoir dans leur université et d'embaucher un cortège de sous-fifres. Que s'est-il passé dans l'intervalle – un siècle – qui les a mis en position de le faire ? Et en quoi est-ce lié à la multiplication parallèle dans tout le reste de l'économie des postes de directeur, administrateur et autres ronds-de-cuir ?

Il se trouve que cette période est aussi celle qui a vu l'essor du capitalisme financier. C'est pourquoi il nous faut peut-être nous tourner de nouveau vers le secteur FIRE (finance, assurance, immobilier) pour comprendre les dynamiques économiques plus profondes à l'œuvre. Puisqu'il ne s'agit pas, contrairement à ce que pense *The Economist*, de gérer des chaînes d'approvisionnement mondiales de plus en plus complexes, que font exactement tous ces gratte-papier ? Ce qui se passe dans ces bureaux est-il révélateur de ce qui se passe ailleurs ?

LE SECTEUR DE LA FINANCE, PARADIGME DE LA CRÉATION DE JOBS À LA CON

Analystes de contrôle de chaîne globale
Marché financier innovant concerté
Fonctionnalités dynamiques distribuées
Ajustements de marge dirigés[23]

Bien sûr, en surface, les mécanismes qui génèrent directement des jobs à la con dans le secteur FIRE sont les mêmes que partout. Nous en avons rencontré quelques-uns en décrivant nos cinq grandes catégories au chapitre 2. Les postes de larbin apparaissent au sein d'une organisation parce que, pour les détenteurs du pouvoir, les subalternes sont des insignes de grandeur. L'embauche de porte-flingue répond à une dynamique de surenchère (si vos rivaux engagent les services d'un cabinet d'avocats prestigieux, vous devez faire de même). Le besoin de rafistoleurs se fait sentir parce qu'on trouve parfois plus compliqué de régler un problème que de gérer ses conséquences. Les cocheurs de cases, dans les grosses structures, permettent la production d'une paperasse attestant que certaines mesures ont été prises, une certification souvent vue comme plus importante que les mesures elles-mêmes. Quant aux postes de petit chef, ils sont le corollaire de diverses formes d'autorité impersonnelle.

En admettant qu'une grande organisation repose sur un jeu complexe de forces gravitationnelles qui la tirent dans des sens opposés, il est logique qu'il y ait toujours un mouvement dans l'une de ces cinq directions. Mais pourquoi ne voit-on jamais s'exercer des pressions en sens contraire ? Pourquoi, alors que les entreprises aiment à se présenter comme rationnelles et efficaces, cette situation n'est pas plus souvent regardée comme un problème ? Je crois que tous les salariés du secteur FIRE qui génèrent, manipulent et détruisent de gigantesques sommes d'argent constituent un terrain d'étude idéal pour réfléchir à ces questions – d'autant plus que beaucoup d'entre eux ne voient dans le secteur tout entier qu'une vaste arnaque[24].

> **Elliot** : J'ai travaillé pour un des « Big Four » [les quatre gros cabinets d'audit au niveau mondial]. Une grande banque nous avait missionnés pour prendre en charge les indemnisations des clients affectés par le scandale des PPI. Comme ma boîte était rémunérée au dossier et que nous, on était payés à l'heure, ils faisaient exprès de nous former de travers et de nous

désorganiser pour que les tâches soient mal exécutées. Les systèmes et procédures étaient constamment révisés pour bouleverser nos habitudes, ce qui garantissait que personne ne fasse jamais le boulot correctement. Résultat : à chaque dossier, il fallait tout réapprendre, et de cette façon les contrats étaient reconduits.

Pour mémoire, le scandale des PPI (Payment Protection Insurance – assurances emprunteur) a éclaté au Royaume-Uni en 2006 : on a découvert que de nombreuses banques avaient vendu à leurs clients des polices d'assurance qu'ils n'avaient pas demandées et qui se révélaient extrêmement désavantageuses pour eux. Les tribunaux ayant ordonné le remboursement des sommes dans la majorité des cas, toute une nouvelle industrie s'est organisée autour de la gestion des réclamations PPI. Et, à en croire Elliot, une partie au moins des boîtes chargées d'administrer ces plaintes traînaient volontairement les pieds afin de siphonner tout ce qu'elles pouvaient sur ces contrats.

Elliot : Nos supérieurs étaient forcément au courant, mais ils ne le disaient jamais ouvertement. Parfois, dans un moment de relâchement, l'un d'eux sortait un truc comme : « On gagne notre croûte grâce à un tuyau qui fuit : est-ce qu'on doit le réparer ou le laisser fuir ? » (ou une image du même genre). La banque avait provisionné des sommes colossales pour indemniser les victimes des PPI.

Ce type de situation revient souvent dans les récits que j'ai reçus. Certains font état de comportements similaires dans des cabinets d'avocats s'occupant du versement des compensations liées à l'amiante. Dès que de très grosses sommes – plusieurs centaines de millions – sont bloquées en vue d'indemniser une catégorie de personnes, toute une bureaucratie doit se mettre en place pour identifier les plaignants, traiter les plaintes et répartir l'argent. Elle mobilise des milliers d'employés qui n'ont guère d'intérêt à distribuer convenablement le butin, puisque leur paye, au bout du compte, provient de la même manne. Qui voudrait tuer la poule aux œufs d'or ?

Elliot raconte quelques-unes des « inventions surréalistes » de sa boîte, comme d'éparpiller ses bureaux dans plein de villes différentes en obligeant les salariés à se rendre fréquemment de l'un à l'autre, ou de faire imprimer et détruire une demi-

douzaine de fois les mêmes documents en menaçant de poursuites quiconque révélerait ces agissements à des personnes extérieures[25]. L'objectif était clairement de pomper le maximum d'argent possible avant qu'il ne soit versé aux plaignants. Plus les employés de base passaient de temps sur les dossiers, plus l'entreprise se remplissait les poches. Cependant, en vertu des dynamiques étudiées au chapitre précédent, l'absurdité même de l'exercice semblait exacerber le stress et les comportements violents :

> **Elliot** : Tout cela était d'un cynisme stupéfiant. Pour moi, ce n'est ni plus ni moins qu'une forme de parasitisme. C'était aussi un boulot extrêmement difficile et stressant. Apparemment, un des volets de leur stratégie consistait à fixer des objectifs intenables et à les relever en permanence. Du coup, il y avait un fort turnover, de nouvelles personnes étaient embauchées sans cesse pour être mal formées à leur tour, le tout – j'imagine – pour fournir à la direction de bonnes raisons de demander aux clients une prolongation du contrat. C'était démoralisant, évidemment. Aujourd'hui, je fais des ménages, et c'est de loin le boulot le moins débile et le moins aliénant que j'aie jamais eu.
>
> **David** : J'ai l'impression qu'on tient là une toute nouvelle catégorie : les boulots sciemment torchés ! Est-ce que vous pensez que c'est très courant ?
>
> **Elliot** : Si j'en crois des collègues d'autres entreprises, toute l'industrie des PPI est fondée sur ce principe. C'est aussi parce que seules de très grosses boîtes d'audit peuvent décrocher de tels contrats.
>
> **David** : OK, je vois l'idée : dans la mesure où il ne s'agit ni plus ni moins que de distribuer un butin, il est logique de créer un maximum de couches parasitaires entre la source et le bénéficiaire. Mais, au bout du compte, à qui extorquaient-ils l'argent ? À leurs clients ? Ou bien, à qui d'autre ?
>
> **Elliot** : Je ne sais pas exactement qui payait. Peut-être la banque. Ou alors une compagnie d'assurances qui, dès le départ, avait garanti la banque contre les pertes liées à des activités frauduleuses. Bien sûr, au bout du bout, c'est le consommateur et contribuable qui raque. Tout ce que ces entreprises doivent apprendre à faire, c'est siphonner le fric.

En 1852 déjà, dans son roman *La Maison d'Âpre-Vent*, Charles Dickens se

moquait de l'univers judiciaire à travers l'affaire Jarndyce contre Jarndyce : deux équipes d'avocats s'affrontent pendant plus d'une vie d'homme au sujet d'une énorme succession, au point que celle-ci finit engloutie jusqu'au dernier penny dans la bataille juridique. Là-dessus, il ne leur reste plus qu'à déclarer l'affaire caduque et à passer à autre chose. Morale de l'histoire : quand une compagnie à but lucratif se mêle de répartir un pactole, elle a tout intérêt à être le moins efficace possible.

Or c'est précisément ce que fait le secteur FIRE : il crée de l'argent (en accordant des prêts), puis le fait circuler le long de circuits souvent très complexes, en prélevant sa part sur chaque transaction. Pour finir, aux yeux des employés de banque, l'opération perd tout son sens et paraît aussi absurde que ces tâches délibérément bâclées par des cabinets d'audit pour pouvoir traire une vache à lait. Cela explique sans doute pourquoi ces employés sont si nombreux à être incapables de dire en quoi consiste leur spécialisation.

> **Bruce** : Je travaille comme gestionnaire de fonds dans une banque de dépôt. Je n'ai jamais bien saisi ce que font les banques de dépôt. Ce que je veux dire, c'est que je comprends l'idée générale, mais je ne peux m'empêcher de penser qu'elles représentent juste une couche comptable supplémentaire qui ne sert à rien. Il paraît qu'elles ont pour mission de défendre certains concepts, comme les actions et les obligations. Euh… comment elles font ça, exactement ? Ces concepts sont menacés par des hackers russes, peut-être ? Pour autant que je puisse en juger, tout le business des banques de dépôt n'est qu'une immense couillonnade.

Cette confusion a aussi une autre cause : il règne dans les banques une atmosphère de peur, de stress et de paranoïa bien plus marquée qu'ailleurs. Une pression énorme s'exerce sur les salariés pour qu'ils s'abstiennent de poser trop de questions. Un banquier « dissident » m'a décrit par le menu les manigances des grandes banques : elles pratiquent un lobbying agressif auprès du gouvernement pour qu'il instaure des réglementations qui leur sont favorables, puis encouragent tacitement leurs employés à faire croire aux clients que toutes ces lois leur ont été imposées. Sous cette chape de plomb du mensonge, tenter de dire la vérité est à peu près aussi terrible que faire son coming out dans les années 1950. Le banquier anonyme conclut : « Il y a plein de gens qui ont lu votre article sur les jobs à la con et qui connaissent la réalité de notre secteur, mais ils sont paralysés par la peur de

perdre leur boulot – moi compris. Du coup, on ne discute jamais ouvertement de ces sujets. On se ment à nous-mêmes, on ment à nos collègues et à nos familles. »

C'est un sentiment très répandu au sein de cette industrie. Presque tous les employés de banque avec qui j'ai échangé m'ont dit mettre en œuvre des stratégies hyper-élaborées pour faire disparaître les moindres détails susceptibles de les relier à leur employeur. En même temps, beaucoup soulignent à quel point ils se sentent soulagés de pouvoir enfin exprimer ce qu'ils ont sur le cœur depuis tant d'années.

Écoutons par exemple le témoignage de Rupert, un « réfugié économique » d'Australie qui travaille désormais à la City. Il évoque les effets de la bullshitisation au sein de l'institution financière qui l'emploie :

> **Rupert** : Bon, évidemment, le secteur bancaire tout entier est du pipeau, vu qu'il ne crée aucune valeur. Mais c'est un autre problème. Intéressons-nous plutôt à ceux qui, dans l'univers de la banque, n'en fichent vraiment pas une. En fait, il n'y en a pas tant que ça, parce que c'est un microcosme assez bizarre : d'une manière générale, on ne fout rien, mais à l'intérieur de ce rien la plupart des gens sont productifs, méritants et souvent efficaces.
>
> Le cas le plus flagrant – le meneur, en quelque sorte –, c'est le service des ressources humaines. À un moment donné, les banques se sont rendu compte que tout le monde les détestait, et surtout que leur personnel le savait très bien. Elles ont voulu essayer d'arranger ça. Dans ma boîte, il y a un intranet : on a demandé aux RH d'en faire une sorte de « communauté » interne, style Facebook. Ils ont lancé le truc, mais personne ne l'utilisait. Ils ont commencé à nous harceler pour qu'on y aille, du coup on s'est mis à le haïr encore plus. Ils ont essayé toutes sortes d'autres techniques pour nous motiver, comme d'écrire des sensibleries à la con sur la boîte, de publier des soi-disant « blogs internes » dont tout le monde se fout… Rien à faire. Ça fait trois ans qu'ils s'échinent sur ce Facebook interne, et personne n'y va jamais. Jusqu'à maintenant, ça s'est résumé à des commentaires cucul postés par des gars des RH, auxquels un de leurs collègues répond : « Ouais, super texte, je suis complètement d'accord ! » Comment ils font pour supporter ça, je n'en ai pas la moindre idée. Ça démontre juste le manque total de cohérence du secteur.
>
> Un autre de leurs grands trucs, c'est la semaine de bénévolat. Personnellement, je refuse d'y participer. Je donne aux œuvres caritatives,

mais il n'est pas question que je le fasse par l'intermédiaire de ma banque. Pour eux, ce n'est qu'une gigantesque campagne de pub. Ils cherchent à remonter le moral des troupes en interne et à faire oublier au public que tout ce que font les banques, c'est s'approprier le fruit du travail d'autrui à travers leurs activités de prêt. Voilà comment ça se passe : ils se fixent un « objectif » de participation – disons, 90 % –, exclusivement sur la base du « volontariat », après quoi ils font des pieds et des mains pendant deux mois pour que les gens s'inscrivent. Si tu ne t'inscris pas, on note ton nom et quelqu'un vient te voir pour te demander des explications. Pendant les deux semaines qui précèdent l'événement, tu reçois des mails automatiques en provenance de la direction générale qui t'« encouragent » à signer. La dernière fois, j'ai vraiment craint pour mon poste. Ce serait chaud si je perdais mon taf, parce que mon titre de séjour, c'est mon visa de travail. Mais j'ai tenu bon.

Le nombre d'heures qu'ils passent ainsi à courir après les « bénévoles », c'est ahurissant. Je crois que le terme technique, c'est être « désigné volontaire ».

En plus, les actions de bénévolat en elles-mêmes ne valent rien. Ça va être par exemple deux heures de ramassage des détritus, ou bien une distribution de sandwiches dégueu pour les sans-abri, sauf que tous les à-côtés – l'emballage des sandwiches et le reste – sont pris en charge par d'autres. Les gens de la banque ne font que se pointer, distribuer les sandwiches et rentrer chez eux dans leurs belles bagnoles. L'ensemble de l'opération n'a souvent qu'un seul but : tenter de décrocher une récompense du type « Meilleur employeur de la ville ». Il y a un critère « œuvres caritatives » que la banque doit remplir pour pouvoir concourir. Après, ça lui facilite les choses au niveau des recrutements.

Ensuite, on a le gars qui s'occupe des plannings…

Après avoir énuméré plusieurs postes qui pourraient aisément être automatisés et qui semblent n'exister que pour créer des emplois, Rupert décrit le plus manifestement inutile de tous :

Rupert : Enfin, il y a le management intermédiaire. L'autre jour, j'avais besoin de faire valider un truc par un N + 2. Je me suis connecté à notre

> système interne, qui nous permet d'envoyer ce genre de demande par mail. Et là, je me suis retrouvé face à une liste de vingt-cinq managers – sachant que l'approbation d'un seul suffit. Il n'y en avait qu'un dont le nom me disait vaguement quelque chose. Mais que peuvent bien faire ces types toute la sainte journée ? Ils n'ont pas peur de se faire griller un de ces jours et qu'on les envoie bosser chez McDo ?

Que font ces types toute la journée ? À en juger par les témoignages de managers intermédiaires que j'ai reçus, la réponse est, dans la majorité des cas : pas grand-chose. Si la compétence et l'efficacité sont des valeurs qui comptent aux échelons inférieurs, il semble que ce soit de moins en moins vrai à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie.

Le récit de Rupert est fascinant à bien des égards. Prenez ces faux concours, qui fonctionnent comme des machines à bullshitisation et que l'on voit fleurir dans de nombreux contextes. Au Royaume-Uni, l'aspiration à se voir élire « Meilleur conseil municipal » au niveau régional ou national pousse les administrations locales à toutes sortes de stupidités. C'est à qui cochera le plus de cases, le paroxysme étant atteint avec ces simulacres ridicules de « bonnes actions » auxquels les employés sont contraints de participer juste pour que la direction puisse attirer de futures recrues en brandissant son titre de « Meilleur employeur » du coin.

Même son de cloche du côté des grandes institutions financières, où l'on retrouve plusieurs des éléments décrits par Rupert. Ainsi cette efficacité exaltée, stressante, mais quasi magique, qui caractérise certains secteurs, tandis que d'autres sont manifestement en sureffectif, le tout dans un contexte où personne ne sait vraiment en quoi consistent les activités de la banque ni même si elles sont bien régulières. Sans oublier l'interdiction implicite d'aborder toutes ces questions.

Dans les institutions financières, beaucoup de salariés n'ont qu'une idée très floue de leur contribution à l'ensemble. Irene a travaillé pour plusieurs grosses banques d'affaires dans ce qu'on appelle l'« onboarding », le service chargé de s'assurer que les clients (en l'occurrence, il s'agissait de fonds de pension et de fonds de capital-investissement) respectent bien les réglementations gouvernementales. En théorie, toutes les transactions dans lesquelles s'engageait la banque devaient être expertisées. Mais la procédure était ouvertement biaisée, puisqu'elle était sous-traitée à des équipes douteuses basées aux Bermudes, à Maurice et dans les îles Caïmans (« là où les pots-de-vin ne coûtent pas cher »). Ces

dernières, invariablement, concluaient que tout était en ordre. Comme un taux d'approbation de 100 % ne pouvait pas passer, il fallait mettre en place un édifice compliqué pour faire croire qu'on repérait quand même des problèmes de temps en temps.

Le job d'Irene consistait à ratifier l'aval de ces vérificateurs extérieurs, puis à préparer les documents relatifs à la transaction, documents qu'un « comité de contrôle qualité » relisait en signalant consciencieusement les coquilles et autres erreurs mineures. Ensuite, chaque service communiquait son total de « recalés », et les chiffres étaient collationnés sous forme de tableau par la division des statistiques. Enfin, tout ce petit monde passait des heures en réunion à palabrer sur chaque cas :

> **Irene** : Il y avait une caste de jobs à la con encore plus élevée que les statisticiens à deux balles, c'était celle des analystes de données. Leur boulot, c'était de prendre les chiffres des « recalés » et d'en faire de belles figures à l'aide de logiciels sophistiqués. Ensuite, les chefs montraient ces belles figures à leurs patrons, ce qui leur permettait de faire oublier qu'ils n'avaient pas la moindre idée de ce dont ils parlaient ni de ce que pouvaient bien fabriquer leurs équipes. Chez [la grande banque A], j'ai vu passer cinq chefs en deux ans. Chez [la grande banque B], j'en ai eu trois. La plupart avaient été sélectionnés et placés là par des supérieurs qui faisaient comme si leur confier ces châteaux de boue était un cadeau. C'est triste à dire, mais c'est souvent comme ça que les boîtes remplissent leurs quotas de minorités dans les postes d'encadrement.

On retrouve là cette combinaison bien connue d'arnaque et de faux-semblant (puisque personne n'avait le droit de parler des sociétés véreuses des îles Caïmans) au sein d'un dispositif sciemment conçu pour être inintelligible à tous. Les managers à qui l'on refilait le bébé n'y comprenaient goutte, pour la bonne raison qu'il n'y avait rien à y comprendre : ce n'était qu'un absurde rituel. Et l'on peut se demander si les personnes situées plus haut dans la chaîne alimentaire – les moulineurs de données, les cadres qui ne faisaient que passer, les supérieurs qui les avaient choisis… – en avaient conscience.

Outre les phénomènes habituels observés dans des organisations verticales dédiées à des projets futiles – génération artificielle de stress et de tensions, hystérie autour des deadlines, relations sadomasochistes, silences apeurés –, une pression

intense s'exerçait sur les employés pour qu'ils participent à divers cérémoniaux par lesquels l'entreprise tentait de prouver qu'elle se souciait d'eux. Dans le cas d'Irene, il ne s'agissait pas de charité hypocrite, mais de séminaires new age dont la bêtise la faisait pleurer de rage :

> **Irene** : Pire que les statistiques, il y avait ces séminaires sadiques et infantilisants sur la « souplesse » et la « pleine conscience ». Non, vous ne pouvez pas faire moins d'heures. Non, vous ne pouvez pas être payé plus. Non, vous ne pouvez pas refuser de bosser sur tel ou tel projet merdique. Mais vous avez le droit de vous taper du début à la fin ce séminaire à la con où la banque vous explique combien elle valorise la souplesse.
>
> Les séminaires de pleine conscience étaient encore pires. Ils essayaient de réduire l'ineffable beauté et la sidérante tristesse de l'expérience humaine à la crudité d'actions physiques : respirer, manger et chier. Respirez en pleine conscience, mangez en pleine conscience, chiez en pleine conscience, et vous aurez une belle carrière.

Cet effort pour résumer la vie à la pure réalité physique visait sans doute à transmettre aux salariés le message suivant : c'est vrai, il y a des abstractions plus « réelles » que d'autres, et toutes les tâches de bureau ne poursuivent pas un but juridique, moral ni même économique évident, mais cela n'a pas d'importance ! En somme, on vous interdit de prétendre que vos activités quotidiennes ne sont qu'une succession de rituels vides de sens, puis on vous oblige à assister à des séminaires où des gourous embauchés pour l'occasion vous serinent : « Tout ce que nous faisons n'est-il pas, au fond, une succession de rituels vides de sens ? »

Elliot, Rupert et Irene avaient chacun un point de vue partiel et incomplet sur une organisation très vaste et très complexe. Aucun n'avait une analyse globale. La vraie question, c'est de savoir qui en a une. On peut supposer que les supérieurs d'Irene qui assignaient à l'onboarding des cadres issus des minorités étaient conscients de l'inanité du service tout entier. Mais peut-être qu'ils ne savaient pas précisément en quoi il était si inutile, ni pourquoi. Or on a du mal à imaginer une enquête secrète qui permettrait de déterminer combien d'employés de banque pensent avoir un job à la con, et dans quels services ils se concentrent.

C'est un certain Simon qui m'a livré ce qui s'apparente le plus à une vision d'ensemble. Simon a fait de la « gestion du risque » pour plusieurs grandes banques

internationales. Cela consiste essentiellement, explique-t-il, à analyser « leurs procédures internes afin d'identifier les problèmes ».

> **Simon** : J'ai passé deux ans dans une de ces banques à étudier les principales procédures servant au paiement et aux opérations. Ma mission, c'était de mettre en évidence les stratagèmes informatiques qu'un employé pouvait utiliser pour frauder ou voler, et de recommander des solutions pour éviter cela. En bossant là-dessus, par hasard, j'ai découvert que la plupart des gens de la boîte ignoraient à quoi servait leur travail. Si vous leur demandiez en quoi consistait leur job, ils vous répondaient qu'ils devaient se connecter à tel système, sélectionner telle option du menu et entrer certains trucs. Mais ils ne savaient pas pourquoi.

Simon était en quelque sorte un agent omniscient. Il était capable de dire comment devaient s'emboîter tous les éléments mobiles qui composent une banque, puis d'aplanir les incohérences, fragilités ou doublons qu'il repérait. À ce titre, il est parfaitement qualifié pour répondre à notre question. Ses conclusions ?

> **Simon** : En restant prudent, j'estime que 80 % des 60 000 employés de la banque ne servaient à rien. Leur boulot pouvait être réalisé en totalité par des programmes informatiques, lesquels étaient de toute façon conçus pour effectuer ou reproduire des opérations débiles.

Vous avez bien lu : 48 000 des 60 000 employés de cette banque ne faisaient rien d'utile – rien qui n'aurait pu être facilement effectué par des machines. Selon Simon, il s'agissait de jobs à la con *de facto*, même si les employés étaient empêchés d'analyser collectivement la situation et fortement incités à garder leurs éventuels doutes pour eux. Mais qu'en était-il des dirigeants ? Pourquoi, en constatant cela, n'essayaient-ils pas d'y faire quelque chose ? L'accueil réservé aux propositions de réformes de Simon nous fournit la réponse :

> **Simon** : Une fois, j'ai mis au point un programme qui résolvait un problème de sécurité crucial. Je suis allé le présenter à un cadre dirigeant qui a convié tous ses consultants à la réunion. Ils étaient vingt-cinq dans la salle. Ma présentation a déclenché une vive hostilité, et j'ai vite compris

pourquoi : mon programme revenait à automatiser l'ensemble des tâches que tous ces gens étaient payés pour faire à la main. Ce n'est pas qu'ils y prenaient plaisir – c'était un boulot pénible, monotone, ennuyeux à mourir. Ce que je proposais aurait pourtant coûté l'équivalent de 5 % des salaires cumulés de ces vingt-cinq personnes. Mais ils n'ont rien voulu entendre.

Dans cette boîte, j'ai repéré plein d'autres problèmes similaires et suggéré des solutions pour les régler, mais pas une seule de mes recommandations n'a été suivie d'effets. Pas étonnant : chaque fois, ma solution aurait fait perdre leur boulot à des gens qui n'étaient là que parce qu'ils conféraient un sentiment de puissance aux cadres à qui ils rendaient des comptes.

Ces postes n'étaient sans doute pas des jobs de larbins à l'origine, mais ils finissaient par le devenir et le rester. De fait, la menace de l'automatisation est omniprésente dans les grandes entreprises (j'ai entendu parler de compagnies où les programmeurs se baladent avec des tee-shirts disant : « Barre-toi ou je te remplace par un script »). Mais le plus frappant ici – et ce n'est qu'un exemple parmi d'autres –, c'est qu'elle plane au-dessus des cimes de la hiérarchie. Elle fait trembler les cadres dirigeants, ceux-là mêmes qui (s'ils sont un peu versés dans le capital-investissement) ne sourcillent pas lorsqu'il s'agit de racheter des sociétés et de leur refiler des dettes colossales au nom de la réduction des coûts et de la rationalisation, ceux-là mêmes qui tirent fierté de leur propre personnel pléthorique. D'ailleurs, selon l'analyse de Simon, une grande banque ne serait rien d'autre que cela : une nuée de bataillons féodaux qui rendent des comptes à leurs seigneurs respectifs[26].

EN QUOI LA FÉODALITÉ MANAGÉRIALE S'APPARENTE À LA FÉODALITÉ CLASSIQUE, ET EN QUOI ELLE S'EN DISTINGUE

> Le quintile supérieur grossit et s'enrichit, parce que la totalité de la valeur créée par les travailleurs des quintiles inférieurs, réellement productifs, est siphonnée par ceux d'en haut. Puisqu'elles dépouillent tout le reste de la population, les classes supérieures doivent s'entourer de toujours plus d'agents de sécurité pour protéger le pognon volé.
>
> Kevin Carson

À la lumière du fonctionnement de la société féodale décrit au chapitre 2, tout ce qui précède paraît parfaitement logique. Je parlais alors de seigneurs et de domestiques au sens métaphorique, mais dans le cas des banques on peut se demander si la vérité ne dépasse pas la métaphore.

Comme je l'ai souligné, la féodalité est fondamentalement un système de redistribution. D'un côté, paysans et artisans produisent des biens en toute autonomie. Les seigneurs, eux, siphonnent une part de cette production en vertu d'un ensemble complexe de règles juridiques et de traditions (le terme technique que l'on m'a appris à l'université est « prélèvement juridico-politique direct »[27]). Ensuite, ils entreprennent de redistribuer des portions de ce butin à leur propre personnel – larbins, guerriers, domestiques… Ils en renvoient aussi une faible partie aux paysans et artisans en organisant des banquets et des fêtes, ainsi qu'à travers des faveurs ou cadeaux occasionnels. Dans un tel dispositif, parler d'une sphère « politique » et d'une sphère « économique » séparées n'a guère de sens, puisque les biens sont prélevés par des moyens politiques et distribués pour des motifs politiques. En réalité, ce n'est qu'avec les premiers frémissements du capitalisme industriel qu'on a commencé à concevoir l'« économie » comme un secteur d'activité humaine indépendant.

Dans un système capitaliste au sens classique du terme, c'est la gestion de la production qui génère des profits. Les patrons engagent des employés pour fabriquer, construire, réparer ou entretenir des choses, et n'engrangent de bénéfices que si le total de leurs frais généraux – y compris ce qu'ils paient à leurs salariés et à leurs contractuels – est inférieur au revenu qu'ils perçoivent de leurs clients ou usagers. Dans ces conditions, cela ne rime effectivement à rien d'embaucher des travailleurs dont vous n'avez pas besoin. Pour maximiser vos profits, vous chercherez plutôt à

verser le moins d'argent possible au plus petit nombre de personnes possible. Sur un marché ultra-compétitif, les entreprises lestées de salariés superflus ont peu de chances de rester à flot. Voilà pourquoi les libertariens doctrinaires, mais aussi les marxistes orthodoxes, répètent qu'*il n'est pas possible* que les jobs à la con saturent notre économie, et qu'il s'agit forcément d'une illusion.

En revanche, dans un système de type féodal, où les considérations politiques et économiques sont entremêlées, ce genre de comportement n'a rien d'aberrant. À l'image des vendeurs d'assurances emprunteur (les PPI), l'idée est de s'emparer d'un paquet de blé – qu'on le dérobe à des ennemis ou qu'on le prélève sur les roturiers au moyen de contributions, taxes, loyers et impôts de toutes sortes –, puis de le redistribuer. Ce faisant, on se crée un cortège de fidèles qui permet non seulement d'étaler son faste et sa magnificence aux yeux de tous, mais aussi de prodiguer un certain nombre de faveurs politiques – par exemple, en achetant les éventuels insatisfaits, en récompensant des alliés loyaux (les porte-flingue) ou en élaborant une classification compliquée d'honneurs et de titres pour lesquels les nobles de rang inférieur pourront se chamailler.

Toute ressemblance avec le fonctionnement interne des grandes entreprises ne saurait être fortuite. Ces dernières ont en effet de moins en moins à voir avec la fabrication, la construction, la réparation ou l'entretien des choses, et de plus en plus avec les processus politiques par lesquels on s'approprie, on alloue et on répartit l'argent et les ressources. Le résultat est une confusion croissante entre le politique et l'économique, comme on a pu le voir avec l'émergence des banques « trop grosses pour faire faillite » (*too big to fail*), ces banques dont les lobbyistes rédigent eux-mêmes les lois par lesquelles les gouvernements sont censés les réguler. De plus, une grande partie des profits financiers sont désormais amassés par des procédés juridiques et politiques. Ainsi, en 2006, JP Morgan Chase & Co., la première banque américaine, annonçait qu'environ deux tiers de ses profits provenaient des « commissions et pénalités » facturées à ses clients. Quant à ce qu'on appelle « la finance », cela ne désigne rien d'autre que l'ensemble des opérations consistant à s'échanger les dettes d'autres personnes – des dettes qu'il faut naturellement rembourser, sous peine de devoir en répondre devant les tribunaux[28].

Il n'existe aucun moyen de connaître la part exacte que prélève le secteur FIRE sur le revenu mensuel d'une famille moyenne américaine, ou danoise, ou japonaise. Cependant, tout laisse à penser qu'elle est considérable et représente aujourd'hui une proportion des profits totaux sensiblement supérieure à celle que les entreprises

tirent directement de la fabrication ou de la vente de biens et services dans ces mêmes pays. Il n'est pas jusqu'aux compagnies du cœur de notre ancien monde industriel – comme General Motors ou General Electric aux États-Unis – qui ne réalisent la quasi-totalité de leurs bénéfices grâce à leurs branches financières. GM, par exemple, ne gagne plus d'argent en vendant des voitures, mais en percevant des intérêts sur ses crédits auto.

Toutefois, un élément crucial distingue la féodalité médiévale de la version financiarisée actuelle : le principe de l'autogouvernance dans chaque secteur de production, que nous avons déjà évoqué. Au sein de la société féodale, dans n'importe quel métier reposant sur un savoir spécialisé – dentelier, charron, marchand ou même juriste –, les travailleurs géraient collectivement leurs propres affaires, avec une supervision extérieure minimale. Ils décidaient notamment qui était autorisé à intégrer la profession et comment seraient formés les nouveaux venus. Certes, les guildes et autres corporations comportaient souvent des hiérarchies internes complexes (pas aussi complexes qu'aujourd'hui, toutefois : ainsi, dans beaucoup d'universités médiévales, les étudiants élisaient leurs professeurs). Mais, au moins, un forgeron ou un savonnier du Moyen Âge était assuré de pouvoir vaquer à ses activités sans qu'un type ne connaissant rien à la fabrication des épées ou à la confection des savons vienne lui dire qu'il s'y prenait mal.

Le capitalisme industriel a bouleversé tout cela, avant que l'essor du « managérialisme », au XX^e^ siècle, ne pousse le processus encore plus loin. Et la situation n'a fait qu'empirer avec le développement du capitalisme financiarisé. L'« efficacité » en est venue à se traduire par un transfert croissant de pouvoir aux gestionnaires, superviseurs et autres prétendus « experts de la rationalisation », privant les producteurs réels de toute autonomie[29]. Parallèlement, les couches de supérieurs hiérarchiques semblent se multiplier à l'infini.

*

Les aventures du site de fabrication des thés Éléphant, désormais occupé par ses employés dans les environs de Marseille, offrent une parabole parfaite pour illustrer les transformations qu'a connues le capitalisme au cours des quatre dernières décennies[30]. Il y a quelques années, j'ai pu visiter l'usine avec des amis. Notre guide, un ouvrier qui avait été engagé dans le conflit, nous a expliqué toute l'histoire.

À l'origine, les thés Éléphant étaient une entreprise locale. Pendant l'ère des fusions et acquisitions, ils ont été rachetés par Unilever, maison mère de Lipton, le

plus gros producteur mondial de thé. Dans un premier temps, les nouveaux propriétaires n'ont pas changé grand-chose à l'organisation de l'usine. Il faut dire que les ouvriers, habitués à bricoler les machines, avaient introduit de nombreuses améliorations grâce auxquelles la production s'était accrue de plus de 50 % dans les années 1990. Les profits avaient naturellement suivi le même mouvement.

Téléportons-nous brièvement dans les années 1950, 1960 ou même 1970. En ce temps-là, dans la majeure partie du monde industrialisé, un accord tacite voulait qu'une fraction des profits supplémentaires générés par une hausse de la productivité soit redistribuée aux travailleurs sous forme d'augmentations de salaire et d'avantages. Depuis les années 1980, ce n'est plus le cas, comme le raconte notre guide :

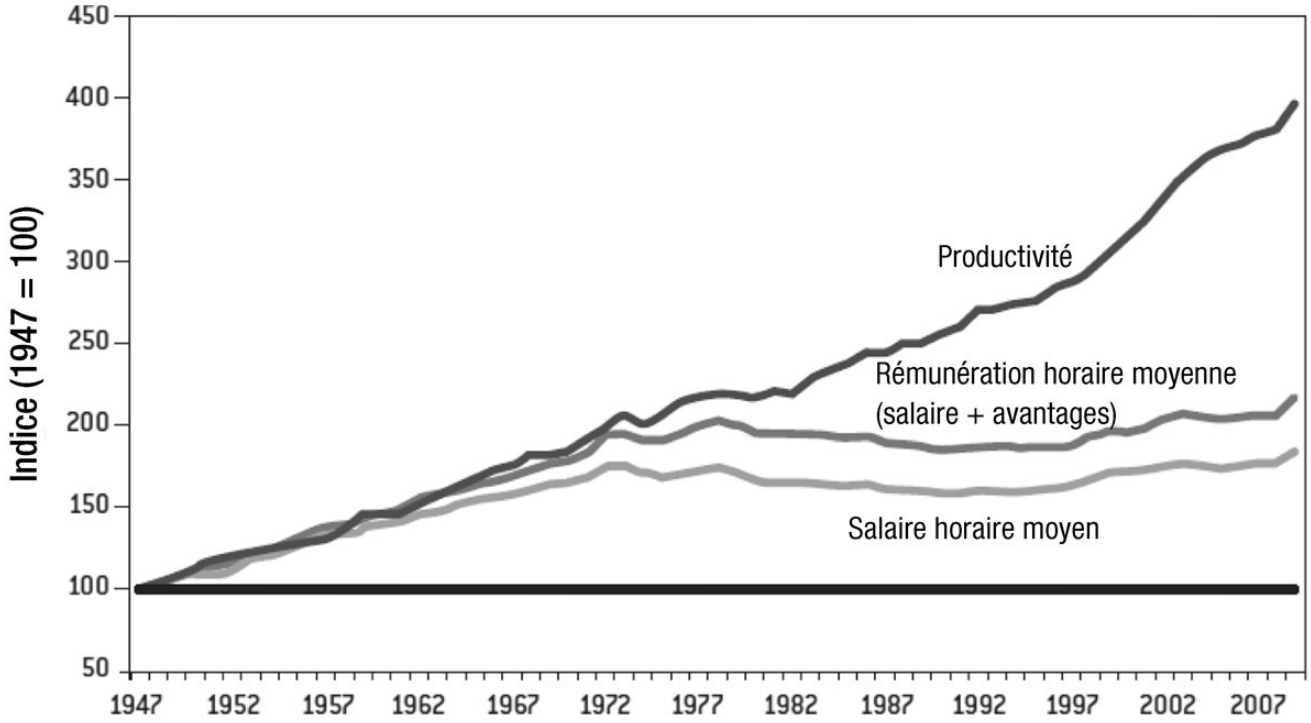
> Est-ce qu'on a vu la couleur de cet argent ? Non. Est-ce qu'ils l'ont investi pour embaucher davantage d'ouvriers, renouveler les équipements, développer la production ? Non plus. Qu'est-ce qu'ils en ont fait, alors ? Ils se sont mis à recruter de plus en plus de gens dans les bureaux. Quand je suis arrivé ici, il n'y avait que deux cadres : le patron et le type des ressources humaines. C'était comme ça depuis des années. Là, tout d'un coup, on a commencé à voir trois, quatre, bientôt sept gars en costume se balader dans l'usine. La boîte leur inventait des titres pour faire joli, mais tous passaient leur temps à se demander à quoi ils pourraient bien s'occuper. Chaque jour, on les voyait déambuler le long des passerelles. Ils nous regardaient travailler en prenant des notes. Après, ils organisaient des réunions pour en discuter, puis ils rédigeaient des rapports. Mais ils n'arrivaient toujours pas à trouver ce qui aurait pu justifier leur présence. Finalement, l'un d'eux a eu une idée lumineuse : « Pourquoi ne pas fermer l'usine, virer les ouvriers et délocaliser la production en Pologne ? »

En règle générale, on prétend que l'embauche de gestionnaires vise à améliorer les rendements. Ici, il n'y avait quasiment rien à améliorer, puisque les travailleurs eux-mêmes avaient accru les rendements autant qu'il était possible de le faire. Peu importe, on a quand même embauché des gestionnaires. Cela montre bien qu'il n'était absolument pas question d'efficacité dans cette affaire. L'objectif, c'était de modifier la conception même de la responsabilité morale de l'entreprise.

Ce qu'on appelle parfois l'« entente keynésienne » – cet accord tacite qui liait

travailleurs, employeurs et gouvernement pendant les Trente Glorieuses – prévoyait notamment que les améliorations de la productivité du travail se traduiraient par des augmentations de rémunération. La figure 7 confirme que c'est bien ce qui s'est passé. Les deux courbes n'ont commencé à diverger que dans les années 1970 : celle des rémunérations est demeurée globalement stable, tandis que celle de la productivité est montée en flèche.

Figure 7



Source : analyse EPI du Bureau of Economic Analysis et du Bureau of Labor Statistics Data.

Ces chiffres concernent les États-Unis, mais on observe des tendances similaires dans les autres pays industrialisés.

Alors, que sont devenus les profits générés par ces hausses de productivité ? La réponse s'étale sous nos yeux tous les jours : une bonne partie est allée grossir la fortune du 1 % le plus riche – les investisseurs, les dirigeants et les échelons les plus élevés de la classe des professions intellectuelles et cadres sup[31]. D'accord, mais si l'on regarde l'usine des thés Éléphant comme un microcosme du monde de l'entreprise, on se rend compte que cela ne s'arrête pas là : une part considérable de ces bénéfices a aussi servi à créer des emplois dans cette catégorie des professions

intellectuelles et cadres sup. Il s'agit de ces postes inventés de toutes pièces, fondamentalement inutiles et généralement flanqués d'une armée de petites mains administratives tout aussi inutiles, comme l'a montré l'exemple des universités. Selon un processus désormais bien connu, on commence par embaucher du personnel, et *ensuite seulement* quelqu'un s'efforce de trouver à l'occuper, si tant est qu'il y ait quelque chose à faire.

Ainsi, l'analogie féodale n'est même pas une analogie à proprement parler. Le « managérialisme » a donné naissance à une nouvelle forme de féodalité, une féodalité cachée dans laquelle les richesses et les positions sont allouées pour des motifs non pas économiques, mais politiques – ou plutôt dans laquelle il devient de jour en jour plus difficile de distinguer l'« économique » du « politique ».

Le système féodal médiéval se caractérisait aussi par la construction de hiérarchies complexes pour les fonctionnaires et les nobles. En Europe, un souverain concédait des terres à un baron si ce dernier lui fournissait un certain nombre de chevaliers pour son armée. Le baron, à son tour, remettait une part de ces terres à un vassal local en vertu du même principe. Et ainsi de suite jusqu'aux châtelains. Ce processus de décentralisation est appelé « sous-inféodation ». Il est aussi responsable de l'infini raffinement des titres et des rangs que l'on trouve encore dans des pays comme l'Angleterre – ducs, comtes, vicomtes, etc. En Inde et en Chine, le système était plus indirect, puisque la pratique la plus courante consistait à affecter les revenus d'un territoire ou d'une province aux fonctionnaires vivant dans la ville la plus proche. Mais cela a peu d'incidence pour le sujet qui nous occupe[32].

J'énonce donc le principe général suivant : dans tout système politico-économique fondé davantage sur l'appropriation et la distribution de biens que sur leur fabrication, leur transport ou leur entretien, la population chargée d'administrer la circulation des ressources entre le sommet et la base s'organisera en hiérarchies complexes à multiples étages (au moins trois, mais parfois dix, douze ou plus). Et son corollaire : au sein de ces hiérarchies, la frontière entre domestiques et subordonnés aura tendance à se brouiller, dans la mesure où la révérence à l'égard des supérieurs est souvent une composante essentielle de ces postes. Ainsi, les principaux acteurs du système seront à la fois seigneurs et vassaux.

COMMENT, DANS LES INDUSTRIES CRÉATIVES, LA FÉODALITÉ MANAGÉRIALE SE MANIFESTE PAR L'ACCUMULATION SANS FIN DE STRATES ORGANISATIONNELLES INTERMÉDIAIRES

> Chaque doyen doit avoir son vice-doyen et son doyen adjoint, lesquels ont besoin de leur équipe de gestionnaires, de leurs secrétaires, de leur personnel administratif… Et tous ces postes n'existent que pour nous rendre plus difficile la tâche d'enseigner, de faire de la recherche et d'accomplir les missions élémentaires qu'implique notre job.
>
> Un universitaire britannique[33]

Tout comme le système médiéval, la féodalité managériale se caractérise par un amour de la hiérarchie pour la hiérarchie. Nous avons déjà parlé du phénomène des managers dont le boulot consiste à superviser d'autres managers, ou encore des mécanismes sophistiqués par lesquels les banques, à travers toute une cascade de services et de départements, décortiquent indéfiniment ce qui n'est rien d'autre, au bout du compte, qu'une série de chiffres arbitraires et dépourvus de sens (rappelez-vous le récit d'Irene). Souvent, ces processus de sous-inféodation managériale découlent en droite ligne du déchaînement des « forces du marché ». Le poste de Kurt chez le sous-traitant d'un sous-traitant d'un sous-traitant de l'armée allemande était bien la conséquence directe de réformes de marché censées rendre l'État plus efficace.

On observe la même chose dans des dizaines de domaines différents. Presque toutes les « industries créatives » voient se multiplier les strates de managers essentiellement occupés à se vendre des trucs les uns aux autres. Dans l'industrie du livre, les éditeurs au sein des presses universitaires ne lisent souvent pas la moitié des ouvrages sur lesquels ils travaillent, parce qu'ils doivent passer le gros de leur temps à les présenter à d'autres éditeurs. Dans les arts visuels s'est développée toute une nouvelle couche de cadres intermédiaires appelés conservateurs, dont on considère souvent le travail d'assemblage des œuvres d'art comme ayant autant de valeur et d'importance que celui des artistes eux-mêmes[34]. Sans parler du journalisme, où la communication entre rédacteurs en chef et reporters a été considérablement compliquée par l'addition de l'échelon des « producteurs ».

À en croire les témoignages que j'ai reçus, le cinéma et la télévision sont particulièrement touchés par cette tendance. Autrefois, le système des studios

hollywoodiens reposait sur une relation relativement claire entre producteurs, réalisateurs et scénaristes. Mais un processus apparemment infini de sous-inféodation managériale a fait fleurir une ribambelle de producteurs, assistants producteurs, producteurs exécutifs et autres consultants dont l'occupation principale consiste à essayer de trouver quelque chose de concret à faire, n'importe quoi[35].

Plusieurs personnes m'ont raconté comment les choses se passent dans le « développement » télé – ces petites boîtes qui inventent des idées de programme et tentent de les vendre à de plus grosses. L'exemple qui suit illustre les profonds changements induits par l'introduction de mécanismes de marché dans le processus.

> **Owen** : Je bosse dans le développement. C'est un pan du monde de la télévision qui a connu une croissance exponentielle ces vingt dernières années. Avant, les programmes télé étaient commandés par le directeur de chaîne. Il demandait simplement à un producteur qu'il aimait bien de créer une émission – n'importe quoi, un truc qui lui plaisait. Il n'y avait pas de « développement ». Il n'y avait que de la fabrication de programmes.
>
> Aujourd'hui, n'importe quelle boîte de télé (ou de cinéma) a sa propre équipe de développement, avec trois à dix membres. Et il y a de plus en plus de décideurs dont le boulot est d'écouter leurs pitchs. Dans tout ce petit monde, personne ne fabrique de programme.
>
> En quatre ans, je n'ai pas vendu une seule émission. Ce n'est pas qu'on soit particulièrement nuls, c'est à cause du copinage et des petites histoires. Quatre années pour un résultat néant. Pendant ce temps-là, j'aurais aussi bien pu pisser dans un violon, ça n'aurait rien changé. Ou j'aurais pu faire des films.
>
> Je dirais que, en moyenne, une équipe de développement bosse sur une nouvelle émission tous les 3-4 mois. C'est du foutage de gueule de bout en bout.

Voilà qui rappelle singulièrement ce que l'on entend dans le monde universitaire. Les gens ont les boules non seulement parce que tout le processus est absurde, mais parce que, comme chaque fois qu'il s'agit simplement de cocher des cases, ils finissent par passer plus de temps à exposer ce qu'ils font, à le mettre en chiffres et en colonnes, à en discuter en long, en large et en travers, qu'à le faire vraiment. Dans le cinéma, la télévision et même la radio, la marchandisation prend

un tour encore plus désolant, car elle condamne une bonne partie des salariés à se donner du mal pour des programmes qui n'existent pas encore et ne verront jamais le jour.

Apollonia a bossé quelque temps dans une équipe de développement où sa fonction était de pitcher des émissions de télé-réalité intitulées « Couic ! » (le pitch : des hommes décrétés trop volages par le vote du public subissent une vasectomie en direct live), « Trans' au foyer » ou encore (c'est véridique) « Trop gros pour baiser ». Pour tous ces projets, il fallait travailler sur le casting et la promotion, bien qu'aucun d'eux n'ait jamais été produit.

> **Apollonia** : En général, on pondait des idées ensemble et ensuite on essayait de les vendre aux chaînes. Ça impliquait d'aller dénicher des talents, de fabriquer une petite vidéo de promo de 30 secondes (pour quelque chose qui n'existait pas encore), puis de la faire circuler afin de convaincre une chaîne. Pendant tout le temps que j'ai été là-bas, on n'a pas vendu une seule émission – sans doute parce que mon boss était un crétin.

Apollonia se tapait tout le boulot, ce qui permettait au vice-président et au vice-président adjoint (c'est eux qui formaient l'équipe avec elle) de sillonner la ville en hélico pour aller déjeuner avec d'autres vice-présidents et vice-présidents adjoints – en somme, de jouer les grands pontes des médias. Tous ces efforts pour zéro émission vendue.

Comment en est-on arrivé là ? Qu'est-ce qui a dérapé ? Et concrètement, aujourd'hui, comment cela se passe-t-il quand une idée d'émission finit par être acceptée ? Un scénariste hollywoodien a été assez aimable pour me faire part de son point de vue d'*insider* sur ces questions.

> **Oscar** : Pendant l'Âge d'or d'Hollywood (des années 1920 aux années 1950), les studios fonctionnaient verticalement. Il y avait un seul type à leur tête qui prenait toutes les décisions et investissait ses propres deniers. Les studios n'appartenaient pas à des conglomérats et n'avaient pas de conseil d'administration. Leurs « directeurs » étaient loin d'être des intellectuels ou des artistes, mais ils avaient du flair. Ils osaient prendre des risques et sentaient instinctivement ce qui pouvait faire le succès d'un film. Au lieu d'embaucher des armées d'agents administratifs, ils faisaient travailler des

bataillons de scénaristes dans leur département fiction. Ces derniers, supervisés par les producteurs, étaient partie intégrante des effectifs. D'ailleurs, tout se passait en interne – acteurs, réalisateurs, scénographes, plateaux de tournage, etc.

Dans les années 1960, ce mode de fonctionnement a commencé à être remis en question. Selon certains, il était grossier, tyrannique et étouffait le talent artistique. S'est ensuivie une période troublée au cours de laquelle on a pu voir percer quelques visions novatrices. Puis, rapidement, l'industrialisation a pris le dessus, entraînant des effets beaucoup plus asphyxiants que le dispositif précédent.

Oscar : Il y a eu des occasions dans les années 1960 et 1970 avec le Nouvel Hollywood (Beatty, Scorsese, Coppola, Stone, etc.) – à cette époque, l'industrie du film était un vrai chaos. Mais finalement, dans les années 1980, des groupes monopolistiques ont pris le contrôle des studios. Le tournant majeur, je crois, ça a été le rachat de Columbia Pictures par Coca-Cola (même si l'aventure n'a pas duré longtemps). À partir de là, les films ont cessé d'être fabriqués par ceux qui les aiment, ou même qui les regardent. (Clairement, cela coïncide avec l'avènement du néolibéralisme et d'autres changements sociaux de plus grande ampleur.)

Dans ce nouveau système, c'est foutaises à tous les étages. Le processus de « développement » (les scénaristes préfèrent parler d'« enfer du développement ») impose que chaque scénario passe entre les mains non pas d'un, mais d'au moins une demi-douzaine de gestionnaires qui sont autant de copies conformes. Ces types ont des postes comme – Oscar les énumère – « administrateur délégué des contenus et des talents internationaux, administrateur délégué exécutif, vice-président exécutif du développement, ou encore (mon préféré) vice-président exécutif de la création télévisée ». La plupart possèdent des MBA en marketing et en finance, mais ignorent à peu près tout de l'histoire et de la technique du cinéma ou de la télé. Leur vie professionnelle se résume pour ainsi dire, à l'image des chefs d'Apollonia, à envoyer des mails et à s'absenter pendant des heures pour de prétendus déjeuners au sommet avec d'autres huiles aux titres tout aussi grandiloquents. Résultat : l'opération consistant à présenter et vendre une idée de scénario, autrefois relativement simple, dégénère en un jeu d'autopromotion labyrinthique qui peut se

prolonger des années durant avant qu'un projet soit enfin validé.

Le pire, c'est que cela ne concerne pas seulement les scénaristes indépendants qui démarchent spontanément les studios. Les scénaristes employés au sein de studios ou de sociétés de production sont logés à la même enseigne. Ainsi, Oscar est obligé de travailler avec un « incubateur ». Celui-ci, un peu comme un agent littéraire, l'aide à préparer ses dossiers de présentation, avant de les expédier à travers son propre dédale vers d'autres grands décideurs, en interne ou en externe.

Oscar décrit les étapes du processus dans le cas d'une émission télé – cela se passe exactement de la même façon pour les films.

> **Oscar** : Alors, voilà, je « développe » un projet de série avec cet « incubateur ». […] On rédige une « bible », un document d'une soixantaine de pages qui expose en détail le concept, les personnages, les épisodes, les intrigues, les thèmes, etc. Après, c'est la tournée des popotes pour vendre le projet. On le présente à tout un tas de diffuseurs, de financeurs et de sociétés de production. Des gens qui occupent soi-disant le haut de la pyramide. Vous pouvez passer des mois à essayer de leur parler, à envoyer des mails dans le vide et tout. Téléphoner est jugé trop insistant, à la limite du harcèlement. Leur boulot est de lire des projets et d'en chercher de nouveaux, pourtant ils sont aussi injoignables que s'ils travaillaient dans une cahute au fin fond de la jungle amazonienne.

Après la première prise de contact s'ouvre un ballet d'une importance stratégique. Il s'écoule toujours au moins une semaine entre chaque échange. Finalement, au bout d'un mois ou deux, un gestionnaire va peut-être manifester suffisamment d'intérêt pour consentir à un entretien en face à face.

> **Oscar** : Quand vous les rencontrez, ils vous demandent de leur refaire tout le pitch (qu'ils sont censés avoir déjà lu). Après, ils vous posent quelques questions préparées à l'avance, super génériques, truffées de mots tendance. […] Ça reste toujours très évasif. Et puis, ça ne loupe jamais, ils précisent bien que, dans le cas où ils décideraient d'aller plus loin, le projet devra encore être approuvé par toute une tripotée d'autres cadres.
>
> L'entretien se termine, vous ressortez, et ils vous oublient. […] Du coup, vous devez les relancer. Et c'est reparti pour un tour. En fait, il est très rare

qu'un de ces gars vous dise explicitement oui ou non. S'il dit oui et que finalement le projet ne mène nulle part, ou bien s'il est mis en œuvre mais fait un bide, ce sera sa faute. S'il dit non et que le truc fasse un succès ailleurs, on lui reprochera d'avoir loupé le coche. Ce que le gestionnaire déteste le plus, c'est endosser une quelconque responsabilité.

À partir de là, le jeu consiste à garder la balle en l'air le plus longtemps possible. Pour simplement poser une option sur une idée, ce qui n'implique qu'une avance financière symbolique, il faut obtenir l'aval de trois autres filiales de la société. Une fois la prise d'option actée sur le papier, une nouvelle valse s'engage pour tenter de gagner du temps.

Oscar : Ils vont me dire par exemple que le document sur lequel ils ont mis une option est trop long pour qu'ils puissent le faire circuler : il leur faut un texte plus court. Ou alors, brusquement, ils veulent modifier le concept. Du coup, réunions, discussions, brainstormings…

Tout cela sert essentiellement à justifier leur poste. Il y a toujours autant d'avis différents que de personnes assises autour d'une table, juste pour que chacune puisse prétendre avoir une raison d'être là. Non seulement c'est une cacophonie d'idées, mais elles sont exprimées dans les termes les plus vagues et les plus abstraits qui soient. Alors que ces gens se vantent d'être les as du marketing et les rois de la formule percutante, ils ne profèrent que des généralités.

Le gestionnaire adore recourir aux métaphores et exposer ses grandes théories sur la mentalité du public, ce qu'il a envie de voir, comment il va réagir à la narration… Beaucoup s'imaginent un peu comme des Joseph Campbell d'entreprise[36]– là encore, c'est probablement l'influence des « philosophies » à la Google, Facebook et autres mastodontes.

Des fois, j'entends des trucs du style : « Je ne dis pas que vous devriez faire X, mais peut-être que vous devriez faire X » – une chose et son contraire dans la même phrase. Plus vous les pressez pour avoir des détails, plus ça devient nébuleux. De mon côté, je m'efforce de décrypter leur baragouin et de reformuler ce que je crois comprendre.

Il arrive aussi que le type soit complètement, mais alors complètement d'accord

avec le scénariste sur tout, puis qu'il lui envoie un mail sitôt la réunion finie pour lui demander de faire l'inverse. Ou alors, quelques semaines plus tard, il lui annonce qu'il faut revoir le projet de A à Z. En même temps, imaginez s'il se contentait de serrer la main du postulant en lui disant : « Allez, je vous laisse vous mettre au boulot ! » À quoi ça servirait d'avoir un vice-président exécutif de la création ? (Et que dire de six…)

En d'autres termes, la production des films et des programmes télé dans le monde d'aujourd'hui rappelle étrangement ces cabinets d'audit qui forment leurs employés à faire traîner en longueur les versements d'indemnisations aux plaignants, ou même l'affaire Jarndyce contre Jarndyce de Dickens. Plus cela s'éternise, plus on a d'excuses pour multiplier à l'infini les postes intermédiaires, et plus on peut siphonner de fric avant qu'il ait la moindre chance d'aller à ceux qui font le vrai boulot.

> **Oscar** : Tout ce tintouin pour un document qui fait maintenant quinze pages. Représentez-vous le truc avec encore plus d'intervenants – le scénariste, le réalisateur, les producteurs, l'équipe de tournage, la post-production… Ça vous donnera une petite idée de la folie totale qui règne dans cette industrie.

Ici, nous atteignons les hautes sphères de la bullshitisation, qui sont aussi les moins faciles à étudier. Il est impossible de connaître le fond de la pensée des vice-présidents exécutifs de la création. Même ceux qui, en leur for intérieur, pressentent que leur job ne rime à rien – c'est-à-dire, pour autant qu'on sache, presque tous – ne l'admettront probablement pas devant un anthropologue. On en est donc réduit à faire des conjectures.

En attendant, les conséquences de leurs actes s'étalent sous nos yeux chaque fois que nous allons au ciné. Laissons le mot de la fin à Oscar : « Ce n'est pas un hasard si les films et les séries télé sont si pourris – pour le dire sobrement. »

*

Sous le règne de la finance, des processus de compétition semblables à celui-ci se sont répandus à tous les niveaux des entreprises privées, mais aussi dans les universités ou les organisations de bienfaisance, qui passaient auparavant pour l'exacte antithèse du monde des affaires. Sans que cela atteigne toujours les

proportions constatées à Hollywood, secteur intégralement bullshitisé, la féodalité managériale garantit partout que des milliers d'heures d'efforts créatifs seront gaspillées pour rien, littéralement. Prenez le domaine de la recherche scientifique ou, encore une fois, celui de l'enseignement supérieur. Si un organisme subventionne 10 % des projets qui lui sont soumis, cela veut dire que 90 % du travail fourni pour monter les dossiers de demande se révèle aussi vain que le temps passé par Apollonia à fabriquer la vidéo promotionnelle de « Trop gros pour baiser », cette émission qui n'a aucune chance de voir le jour. Encore plus vain, en réalité, parce qu'il n'offre même pas l'occasion d'une bonne rigolade quand on y repense après coup. C'est juste un gâchis extraordinaire d'énergie créative.

Une étude récente laisse entrevoir l'ampleur du désastre : les universités européennes auraient dépensé environ 1,4 milliard d'euros par an à préparer des demandes de subvention qui ont été rejetées – des sommes qui, évidemment, auraient pu servir à financer la recherche[37]. Dans un article publié en 2012, j'ai avancé l'idée suivante : la stagnation technologique de ces dernières décennies aurait pour cause principale le temps considérable que passent désormais les scientifiques à rivaliser entre eux pour convaincre des donateurs potentiels qu'ils savent déjà ce qu'ils vont découvrir[38]. Et c'est pareil dans le privé : ces réunions interminables lors desquelles des « coordinateurs de la dynamique de marque » et des « responsables de la vision prospective[39] » déploient leurs présentations PowerPoint, leurs cartes mentales et leurs rapports pleins de jolis graphiques sur papier glacé ne sont rien d'autre qu'une perte de temps au service d'exercices de promotion interne.

Nous avons vu comment, à eux seuls, tous ces rituels génèrent quantité de jobs à la con auxiliaires – par exemple, les personnes embauchées pour préparer, corriger et reproduire ces présentations et ces rapports, ou pour réaliser les illustrations qui les agrémentent. Il me semble qu'il s'agit d'un trait caractéristique de la féodalité managériale. Il fut un temps où les universités, entreprises, studios de cinéma et autres étaient régis par des chaînes de commandement relativement simples et des réseaux de parrainage informels. Aujourd'hui, leur monde est rempli de demandes de financement, de documents de vision stratégique, d'équipes de développement qui pondent des argumentaires… Tout cela justifie l'échafaudage de niveaux hiérarchiques toujours plus creux, occupés par des hommes et des femmes aux titres compliqués, qui, s'ils parlent couramment le jargon *corporate*, n'ont pas la moindre expérience directe des tâches qu'ils sont censés superviser, ou alors se sont donné beaucoup de mal pour l'oublier.

BREF RETOUR SUR LA QUESTION DES TROIS NIVEAUX DE CAUSALITÉ

Il est temps de revenir aux remarques d'Obama sur la réforme du système de soins et d'assembler les pièces du puzzle. Le processus à l'origine des « millions d'emplois » qu'Obama était si soucieux de préserver est en tout point identique à ceux que nous venons de décrire : des couches et des couches de postes administratifs et managériaux superflus qui s'accumulent à l'infini, conséquence d'une application agressive des principes de marché – ici, à l'industrie de la santé. Le système de soins américain a toujours été essentiellement privé, fait quasi unique parmi les pays riches. Cela ne l'empêche pas – encore plus depuis Obama – de présenter des ressemblances frappantes avec ce que l'on voit se profiler au Canada ou en Europe du fait de la privatisation partielle des systèmes de santé nationaux : la même intrication du public et du privé, de l'économique et du politique, les mêmes actions gouvernementales visant à garantir les profits privés, chaque fois en s'assurant (de manière tout à fait consciente dans le cas américain) qu'au moins une part de ces profits serve à créer des emplois de bureau bien payés et prestigieux qui ne sont rien d'autre que des jobs à la con.

En début de chapitre, j'ai évoqué les différents niveaux de causalité. Les raisons pour lesquelles des gens créent ou acceptent des jobs à la con n'ont rien à voir avec celles qui expliquent la prolifération de ces jobs à certaines époques et à certains endroits plutôt qu'à d'autres. Par ailleurs, les forces structurelles profondes qui ont impulsé ces changements historiques doivent être distinguées des facteurs culturels et politiques qui influent sur la façon dont la population et les dirigeants y réagissent. Jusqu'à maintenant, nous nous sommes concentrés sur les forces structurelles. Les jobs à la con ne datent pas d'hier, c'est un fait incontestable. Cependant, ils ont connu ces dernières années une multiplication effarante, le phénomène s'accompagnant d'une bullshitisation croissante des vrais emplois. Et, bien qu'une fausse idée reçue y voie une conséquence du gonflement du secteur des services, il semblerait que cette prolifération soit plutôt liée à l'essor de la finance.

Le capitalisme de la grande entreprise – cette forme de capitalisme dans laquelle l'essentiel de la production est le fait de grosses compagnies organisées sur un mode bureaucratique – est apparu à la fin du XIX^e^ siècle en Amérique et en Allemagne. Pendant la majeure partie du XX^e^ siècle, les grandes sociétés industrielles sont restées largement indépendantes des intérêts de ce qu'on appelait alors la « haute

finance », quand elles n'y étaient pas franchement hostiles. Les administrateurs d'une entreprise, que celle-ci fabrique des céréales de petit déjeuner ou des machines agricoles, se sentaient bien plus proches des ouvriers travaillant sur leurs chaînes de production que des spéculateurs et des investisseurs, ce que reflétaient d'ailleurs les organigrammes internes. La fusion entre le secteur de la finance et les classes dirigeantes, c'est-à-dire les échelons supérieurs des bureaucraties d'entreprise, ne s'est véritablement produite que dans les années 1970. Les PDG ont commencé à se rémunérer en stock-options, à passer d'une boîte à l'autre dans des secteurs d'activité n'ayant aucun rapport, à se vanter du nombre de salariés qu'ils avaient réussi à licencier. Le cercle vicieux était enclenché : puisque les travailleurs ne s'estimaient plus liés à leur entreprise par la loyauté, étant donné que celle-ci ne leur en témoignait aucune, il a fallu se mettre à les contrôler, à les administrer et à les surveiller de plus en plus près.

Ce réalignement a aussi créé des tendances plus profondes dont les effets se sont bientôt fait sentir presque partout, infléchissant jusqu'aux opinions politiques ou aux orientations de la recherche technologique. Juste un exemple, très révélateur : dans les années 1970, le secteur bancaire était le seul à s'enthousiasmer pour l'informatisation. Apparemment, il y a bien une relation étroite entre la financiarisation de l'économie, l'épanouissement des industries de l'information et la multiplication des jobs à la con[40].

Ces évolutions ont fait plus que simplement recalibrer ou réajuster des formes existantes de capitalisme ; elles ont marqué une rupture radicale. Dans la mesure où l'existence des jobs à la con paraît défier la logique du capitalisme, il y a peut-être une explication élémentaire à leur prolifération : *le système actuel n'est pas le capitalisme*. En tout cas, il ne s'apparente à aucun des types de capitalisme décrits dans les œuvres d'Adam Smith, de Karl Marx, de Ludwig von Mises ou de Milton Friedman. C'est un système d'extraction de rente dont la logique interne – les « lois fondamentales », pour parler comme les marxistes – n'a plus grand-chose à voir avec le capitalisme, et où les impératifs économiques et politiques sont largement confondus. Sur bien des plans, il se rapproche de la féodalité médiévale classique – notamment par sa tendance à engendrer des hiérarchies interminables de seigneurs, vassaux et domestiques. En revanche, d'autres aspects l'en éloignent résolument – en particulier sa philosophie « managérialiste ». De plus, au lieu de remplacer totalement le capitalisme industriel à l'ancienne, il s'y superpose, et ces milliers de points de contact donnent naissance à autant de versions différentes. Au milieu d'une

telle confusion, il n'est guère surprenant que les individus évoluant au cœur même du système ne sachent pas par quel bout le prendre.

Voilà pour le niveau structurel. Les deux chapitres suivants seront consacrés aux facteurs culturels et politiques. Sur ce terrain, il serait naturellement vain de prétendre à la neutralité. Se demander pourquoi l'existence d'emplois inutiles n'est pas considérée comme un problème social majeur, c'est déjà suggérer que cela devrait être le cas. De toute évidence, mon article original a agi comme une sorte de catalyseur. S'emparant d'un sentiment qui, même s'il était largement partagé, n'avait jusqu'alors jamais été relayé par une voix « non autorisée » – le sentiment qu'il y a un truc qui cloche sérieusement dans notre organisation sociale –, il a proposé un cadre pour penser ces questions sous l'angle politique, au sens large.

Je vais maintenant prolonger ces réflexions en m'intéressant aux conséquences politiques de la division du travail actuelle et à nos possibles moyens d'action.

1. Les îles Scilly existent bel et bien, au large des Cornouailles, permettant ici un jeu de mots avec *silly*, qui signifie « stupide ». [NdT.]

2. Instaurée en 1935 dans le cadre du New Deal, la WPA a lancé une politique de grands travaux qui permettait de fournir des emplois aux chômeurs. [NdT.]

3. Louis D. Johnston, « History Lessons : Understanding the Declines in Manufacturing », MinnPost, dernière modification le 22 février 2012, www.minnpost.com/macro-micro-minnesota/2012/02/history-lessons-understanding-decline-manufacturing.

4. L'ouvrage de Robert Reich s'intitule *The Work of Nations* (1992). La mention originelle du « travail immatériel » est due à Maurizio Lazzarato (1996), bien que la notion soit devenue célèbre grâce au livre de Hardt et Negri *Empire* (1994, 2000), qui prédisait la révolte des geeks. Cette liste de références n'est évidemment pas exhaustive.

5. Les études sur ces questions sont nombreuses. Voir par exemple Western et Olin Wright, 1994.

6. J'ai un ami qui a été accro à l'héroïne et a suivi un traitement à base de méthadone. Lassé d'attendre que les médecins le déclarent enfin « prêt » à réduire les doses, il a pris l'initiative de vider chaque jour dans l'évier une petite quantité de produit. Au bout de quelques mois, il a pu annoncer triomphalement qu'il était clean. Son médecin était furax : il lui a expliqué que seuls des professionnels avaient les compétences nécessaires pour décider du bon moment. Mais la vraie raison de sa colère était ailleurs. En réalité, les financements du programme sont calculés en fonction du nombre de patients traités. Autrement dit, les responsables n'ont aucun intérêt à ce que quiconque décroche effectivement. On ne devrait jamais sous-estimer la force dont sont capables les institutions quand il en va de leur survie. L'impasse dans laquelle est englué depuis trente ans le « processus de paix » israélo-palestinien – si tant est qu'on puisse encore l'appeler ainsi – s'explique notamment par l'existence, des deux côtés, de structures institutionnelles puissantes qui perdraient toute raison d'être si le conflit prenait fin, mais aussi par celle d'un vaste « dispositif de paix » composé d'ONG et de bureaucrates des Nations unies dont toute la carrière repose sur la fiction savamment entretenue d'un « processus de paix » en cours.

7. Je ne tiens pas compte du UKIP.

8. Pour couper court à toute accusation d'essentialisme : je propose ces trois niveaux en tant que modes d'analyse. Je ne suggère pas qu'il s'agit de niveaux autonomes de réalité sociale ; ils n'existent en aucune façon par eux-mêmes.

9. Je demande parfois à mes étudiants, quand nous abordons la théorie marxiste, à combien s'élevait le taux de chômage dans la Grèce antique ou la Chine médiévale. La réponse est bien entendu : zéro. La situation que nous connaissons, dans laquelle une large proportion de la population souhaite travailler sans pouvoir le faire, semble propre à ce que Marx appelait le « mode de production capitaliste ». Mais le fait qu'il s'agisse d'un trait structurel du système, de même que la dette publique, ne paraît pas empêcher qu'on le traite comme un problème à résoudre.

10. Un exemple au hasard : la célèbre Marche sur Washington de 1963, au cours de laquelle Martin Luther King Jr. a prononcé son discours « J'ai fait un rêve », était officiellement intitulée « Marche sur Washington pour l'emploi et la liberté ». « Les revendications ne portaient pas seulement sur les mesures anti-discrimination ; les manifestants réclamaient aussi une économie de plein emploi, des programmes de création d'emplois et une hausse du salaire minimum » (Touré F. Reed, « Why Liberals Separate Race from Class », *Jacobin*, 22 août 2015, www.jacobinmag.com/2015/08/bernie-sanders-black-lives-matter-civil-rights-movement/, consulté le 10 juin 2017).

11. David Sirota, « Mr. Obama Goes to Washington », *The Nation*, 26 juin 2006.

12. Bien sûr, certains diront qu'Obama taisait une partie de la vérité, notamment la puissance politique des assureurs privés. De la même manière, après la crise de 2008, le gouvernement a justifié le renflouement des banques en prétendant qu'il visait à défendre les millions de petits employés qui, sinon, auraient été licenciés. Bizarrement, c'est un souci qu'on n'entend pas exprimer quand des ouvriers des transports ou du textile, par exemple, sont menacés de se retrouver au chômage. Quoi qu'il en soit, le simple fait qu'Obama ait avancé cet argument est révélateur.

13. Et voilà pour ceux qui m'accusent de propager des théories conspirationnistes paranos quand j'affirme que le gouvernement joue un rôle délibéré dans la création et la pérennisation des jobs à la con. À moins de considérer qu'Obama mentait sur ses véritables motivations (mais ne serait-ce pas là un argument conspirationniste ?), il nous faut reconnaître cette évidence : nos gouvernants savent très bien que les « solutions de marché » produisent des inefficacités, à commencer par des jobs inutiles, et les encouragent précisément pour cette raison, en tout cas dans certains contextes.

14. Soit dit en passant, c'est l'hypothèse que défendent aussi beaucoup de marxistes orthodoxes. Selon la définition de Marx, dans le mode de production capitaliste, le travail ne peut que créer de la plus-value ou aider à la reproduction de l'instrument qui crée de la valeur. Par conséquent, un travailleur qui pense que son job est inutile est forcément en proie à l'illusion, à cause d'une conception populaire erronée de la valeur sociale. Ce n'est ni plus ni moins qu'une profession de foi, tout à fait comparable à l'affirmation libertarienne selon laquelle le marché ne saurait engendrer de problèmes sociaux. On peut se demander si Marx a vraiment défendu une telle position, mais ce serait entrer dans un débat d'ordre quasi théologique. En fin de compte, la vraie question est de savoir si l'on accepte de considérer le capitalisme comme un système totalisant, ce qui signifierait que la valeur sociale ne peut y être déterminée que par le marché. J'y reviendrai plus longuement au chapitre suivant.

15. Je fais cela en guise d'action préventive. J'ai bien remarqué que réfuter par avance quelques objections évidentes n'empêche presque jamais des critiques de les soulever quand même par la suite – en faisant comme si elles n'avaient jamais été anticipées et en ignorant les arguments avancés par l'auteur pour les contrer. Malgré tout, je me suis dit que ça valait le coup d'essayer.

16. http://www.economist.com/blogs/freeexchange/2013/08/labour-markets-0, consulté le 1er avril 2017.

17. L'article contenait notamment des erreurs de logique flagrantes. Ainsi, j'avais affirmé qu'accorder la sécurité et du temps libre aux travailleurs débouchait souvent sur des troubles sociaux ; or, pour réfuter mon argument, l'auteur mentionnait des troubles observés chez des travailleurs qui ne disposaient ni de l'une ni de l'autre. Il n'est pas besoin d'avoir fait des études de logique poussées pour comprendre que la proposition « si A, alors B » n'est pas équivalente à « si B, alors A ». Comme le soulignait avec malice le Chapelier fou chez Lewis Carroll : « C'est comme si tu disais : "Je vois ce que je mange", c'est la même chose que : "Je mange ce que je vois" ! »

18. L'article n'est pas signé.

19. Faites un test, demandez-leur : « Ce que vous dites, en fait, c'est que le marché a toujours raison ? » Beaucoup acquiesceront.

20. Je note au passage – ce sera déterminant pour la suite – que cette explosion des effectifs concerne moins les administrateurs eux-mêmes que le *personnel administratif*, c'est-à-dire non pas les restaurateurs ou les agents d'entretien– des fonctions largement externalisées au cours de cette période –, mais bien les postes administratifs subalternes.

21. Plateforme d'apprentissage en ligne. [NdT.]

22. La plupart des changements qui ont directement affecté l'enseignement, comme l'instauration des discussions de classe en ligne, ont été gérés par les enseignants eux-mêmes (alors même que leur proportion dans le personnel des universités déclinait).

23. Un échantillon des expressions produites par Financial Bullshit Generator, générateur aléatoire de jargon financier à la con, consulté le 4 juillet 2017 : www.makebullshit.com/financial-bullshit-generator.php.

24. Évidemment, il existe bien d'autres activités frauduleuses par nature, ou dont l'objectif est de fournir à autrui des moyens de frauder. Ainsi, j'ai reçu de nombreux témoignages de rédacteurs de devoirs universitaires. Que des étudiants ou diplômés malins se proposent d'écrire les dissertations de camarades plus feignants pour se faire un peu d'argent, ce n'est pas nouveau, mais ces dernières décennies, aux États-Unis en tout cas, c'est devenu une véritable industrie organisée au niveau national et employant des milliers de rédacteurs à plein temps. Selon l'un d'eux, c'est ce qui se produit inévitablement quand le culte des diplômes (le fait que tout job un tant soit peu attractif requière désormais un diplôme quelconque) rencontre la mentalité d'entreprise.

Barry : Quand j'ai démarré dans ce boulot, je m'imaginais que j'allais apprendre plein de trucs fascinants sur toute sorte de sujets. Mais, mis à part un ou deux devoirs intéressants – par exemple sur la théorie de l'homosexualité ou l'histoire des combats d'animaux dans l'Empire romain –, j'ai constaté qu'il s'agissait surtout de rédiger d'innombrables papiers portant sur le monde des affaires et le marketing. À la réflexion, c'est logique. On justifie toujours les études supérieures par le fait que c'est un *investissement pour le futur*. Le poids accablant de votre prêt étudiant vaudrait la peine parce qu'il va vous permettre un jour d'avoir un salaire stable à six chiffres. J'ai du mal à croire que tant de gens sont en licence de gestion par passion – à mon avis, ils ne se prêtent au jeu que parce qu'ils pensent que ce diplôme débouchera sur un job bien payé. Quant à mes clients, je suppose qu'ils font le calcul suivant : « J'accepte un plus haut niveau d'investissement en échange d'une moindre charge de travail et de la garantie d'avoir de bonnes notes. » Les sommes que je leur facture pour rédiger quelques disserts stratégiques ne représentent qu'une infime fraction des frais d'inscription moyens.

L'interprétation de Barry me paraît tout à fait correcte. En cours de gestion, le prof vous apprend qu'il est normal, et même admirable, de chercher à obtenir le plus grand bénéfice au prix du moindre effort. Alors, quand ce même prof vous donne un devoir à faire, pourquoi n'iriez-vous pas engager quelqu'un pour le rédiger à votre place si c'est le plus efficace à court terme ?

25. Pour info, je ne connais pas le nom de la boîte.

26. Certains avancent une autre raison pour expliquer la multiplication des cadres ou personnels administratifs inutiles : la protection contre d'éventuelles poursuites judiciaires. Écoutons Aaron, employé de banque lui aussi :

Aaron : On voit de plus en plus souvent des « directeurs de cabinet » dans les grandes institutions financières. […] Cette fonction fait simplement office de tampon (inefficace) pour protéger la direction en cas de litige avec des instances régulatrices ou des employés mécontents. Ça ne marche jamais, parce qu'un plaignant cite *toujours* nommément le dirigeant qu'il accuse au cours de la procédure. Ça maximise ses chances d'avoir gain de cause, puisque l'entreprise cherchera à éviter le scandale. Du coup, que font exactement les directeurs de cabinet ? Ils organisent des réunions avec les dirigeants et leurs équipes exécutives, puis ils embauchent tout plein de consultants à la noix chargés d'« enquêter » auprès des managers pour déterminer pourquoi tout le monde a le moral à zéro (ce qu'il serait très facile de savoir si l'on demandait simplement leur avis aux salariés). Vous les verrez souvent aussi organiser des « journées bénévolat » ou publier des articles d'autopromo dans la presse.

Selon Aaron, les départements de ressources humaines sont moins susceptibles de remplir un tel rôle aujourd'hui, car eux aussi craignent pour leur responsabilité juridique. Clairement, les situations varient d'une banque à l'autre.

27. L'expression remonte au moins à Perry Anderson (1974). Il peut être important de préciser que le département d'économie de mon université était entièrement dominé par des marxistes.

28. Ce développement et plusieurs des exemples cités sont largement tirés de l'introduction de *Bureaucratie* (Graeber, 2015, p. 9-56).

29. Il va de soi que les choses ne sont jamais présentées ainsi. De plus, dans les industries qualifiées de « créatives », qu'il s'agisse du développement de logiciels ou du graphisme, il est fréquent que la production soit externalisée pour être confiée à de petites entités (les célèbres start-up de la Silicon Valley) ou à des particuliers (les travailleurs indépendants précarisés). Ces derniers travaillent effectivement en autonomie, mais sont aussi largement non rémunérés… Pour une bonne histoire critique récente du « managérialisme », voir Hanlon, 2016.

30. En 2014, à l'issue d'un conflit long de près de quatre ans, 58 salariés du site organisés en SCOP (société coopérative et participative) ont relancé l'usine, située à Gémenos, dans les Bouches-du-Rhône. Depuis, ils commercialisent leur thé sous la marque 1336, un chiffre qui correspond au nombre de jours de lutte. [NdT.]

31. En anglais, les *professional-managerial classes*, une notion théorisée dans les années 1970 par John et Barbara Ehrenreich. [NdT.]

32. Le terme « féodalité » peut désigner des réalités très différentes, depuis le simple système économique fondé sur le paiement d'un tribut jusqu'à l'organisation spécifique qui prévalait en Europe du Nord pendant le haut Moyen Âge. Dans ce dernier cas, les terres étaient accordées en échange d'un service militaire, instaurant des relations de vassalité en apparence volontaires (hors d'Europe, ce système n'est attesté qu'au Japon). La plupart des autres empires d'Asie fonctionnaient comme des « royaumes de la prébende », pour reprendre l'expression de Max Weber : les seigneurs ou hauts fonctionnaires encaissaient les revenus d'un territoire donné, mais sans nécessairement l'occuper ni l'administrer directement. C'est une approche que les souverains européens ont tenté d'imposer à leur tour lorsqu'ils en avaient le pouvoir. On pourrait disséquer ces régimes à l'infini. Ce qui m'intéresse ici, c'est de montrer que, dans les systèmes où les producteurs primaires coexistaient avec des acteurs essentiellement chargés de faire circuler les biens produits, les seconds s'organisaient presque toujours en chaînes de commandement très élaborées. Un exemple éloquent est le royaume des Ganda, en Afrique de l'Est, au XIX^{e} siècle. Comme le travail de la terre et la majeure partie de la production étaient effectués par les femmes, les hommes se retrouvaient soit titulaires d'un rang quelconque dans une hiérarchie très élaborée qui allait des chefs de village au roi, soit larbins ou domestiques de ces derniers. Au bout d'un moment, quand il y avait trop d'hommes inoccupés, les chefs déclenchaient des guerres ou alors – plus simple – en raflaient quelques milliers pour les massacrer. La meilleure synthèse récente sur la féodalité envisagée d'un point de vue marxiste est Wood, 2002 ; sur le royaume des Ganda, voir Ray, 1991.

33. Cité anonymement dans Alex Preston, « The War Against Humanities in Britain's Universities », *The Guardian*, rubrique « Éducation », 29 mars 2015, p. 1.

34. Marcel Duchamp, en exposant un urinoir dans une galerie et en déclarant que c'était une œuvre d'art, est celui qui a permis, d'une certaine manière, l'introduction du « managérialisme » dans l'art. Par la suite, lui-même s'est dit horrifié d'avoir ouvert cette porte, et il a passé les dernières décennies de sa vie à jouer aux échecs – au moins, expliquait-il, cette activité ne risquait pas d'être marchandisée.

35. Selon certains, l'insipide médiocrité, voire la totale incohérence, des scénarios de nombreux films contemporains s'expliquerait en partie par ce phénomène. En effet, tous ces intervenants superflus tiennent à apporter leur petite pierre à l'édifice scénaristique pour pouvoir dire qu'ils ont participé au produit final. La première fois que j'ai entendu évoquer cette idée remonte à 2008. J'étais allé voir le remake interminable et désastreux du film *Le jour où la Terre s'arrêta* . L'intrigue paraît entièrement construite pour culminer dans une soudaine prise de conscience de l'extraterrestre : il comprend enfin que les hommes ne sont pas fondamentalement mauvais, mais qu'ils ont juste du mal à supporter le chagrin. Pourtant, le moment venu, l'extraterrestre ne prononce pas explicitement la phrase. J'ai demandé à un ami du milieu comment une telle bourde était possible. D'après lui, la réplique que je m'attendais à entendre figurait certainement dans le script original, mais, à tous les coups, un de ces producteurs délégués à la mords-moi-le-nœud était intervenu pour la modifier. « C'est comme ça que ça se passe. Il y a des dizaines de gars semblables qui rôdent autour des productions. Chacun estime qu'il doit mettre son grain de sel et changer une réplique ou deux – sinon, comment justifier sa présence ? »

36. Historien des religions, Joseph Campbell a publié en 1949 un livre intitulé *Le Héros aux mille et un visages*, dans lequel il affirmait que tous les mythes héroïques reposent sur une même intrigue de base. George

Lucas a dit avoir été fortement influencé par cet ouvrage en écrivant la trilogie *Star Wars* originale. Aujourd'hui, cette théorie d'un récit héroïque archétypal et universel est regardée par les spécialistes des mythologies comme, au mieux, une curiosité amusante. Toutefois, il faut croire que l'analyse de Campbell s'applique aux films hollywoodiens contemporains, puisque la quasi-totalité des scénaristes et des producteurs connaissent son livre et s'en inspirent pour imaginer leurs intrigues.

37. Holly Else, « Billions Lost in Bids to Secure EU Research Funding », *Times Higher Education Supplement*, 6 octobre 2016, consulté le 23 juin 2017 : https://www.timeshighereducation.com/news/billions-lost-in-bids-to-secure-european-union-research-funding#survey-answer.

38. David Graeber, « Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit », *The Baffler*, n° 19, printemps 2012, p. 66-84 – on en trouve une version augmentée dans mon livre *Bureaucratie*, p. 105-148 (trad. fr. p. 125-174).

39. Ces titres ont été produits par le générateur aléatoire d'intitulés de postes à la con www.bullshitjob.com/title/.

40. Les arguments présentés ici font l'objet d'un développement plus fourni dans l'introduction de *Bureaucratie* (2015).

CHAPITRE 6

Pourquoi notre société reste-t-elle sans réaction face à la généralisation des emplois inutiles ?

> Comme ils sont prétentieux, ces peuples des Indes orientales qui pensent que les grands singes et les babouins, si abondants autour d'eux, possèdent l'intelligence et la faculté de langage, mais s'abstiennent de parler de peur d'être exploités et mis au travail !
>
> Antoine le Grand, vers 1675

Les chapitres précédents nous ont permis d'explorer les forces économiques et sociales qui ont encouragé la prolifération des jobs à la con. Nous y avons aussi analysé la souffrance et la détresse que ces jobs suscitent chez ceux qui en sont prisonniers. Ce sont des maux flagrants et largement répandus. Pour autant, à ce jour, le fait que des millions de gens se rendent chaque matin au travail avec le sentiment de n'y servir à rien n'a semblé représenter un problème social pour personne. On n'entend pas d'hommes politiques dénoncer ce phénomène, on ne voit pas de chercheurs se réunir en colloque pour réfléchir aux causes de son expansion, on ne lit pas de tribunes d'opinion mettant en évidence ses répercussions sur le plan culturel, on n'assiste pas à l'émergence de mouvements protestataires appelant à son éradication. Bien au contraire : si tant est qu'ils interviennent sur le sujet, tous ces acteurs – la classe politique, les universitaires, les éditorialistes, les mouvements sociaux – le font généralement pour aggraver le problème, directement ou indirectement.

Les conséquences sociales de cette situation à grande échelle sont encore plus extraordinaires. Nous avons vu que pas moins de la moitié du travail que nous effectuons pourrait être éliminée sans aucun effet significatif sur la productivité globale. S'il en est ainsi, pourquoi ne nous contentons-nous pas de répartir la fraction restante de telle manière que tout le monde puisse faire des journées de quatre heures ? Ou des semaines de quatre jours avec quatre mois de vacances par an ? Ou quelque autre aménagement sympathique de ce genre ? Pourquoi n'en

profitons-nous pas pour mettre à l'arrêt la machine à travailler mondiale ? (Déjà, ce serait probablement l'un des moyens les plus efficaces pour stopper le réchauffement climatique.)

Il y a cent ans, beaucoup imaginaient que, à l'heure où nous nous trouvons, les progrès constants de la technologie et de l'automatisation auraient rendu tout cela possible. Ironiquement, ils avaient sans doute raison. Nous pourrions tous aujourd'hui ne travailler que quinze ou vingt heures par semaine. Sauf que, pour quelque obscure raison, notre société a fait un autre choix. Nous avons décidé collectivement qu'il valait mieux affecter des millions de gens, pendant des années entières, à des tâches à la con, comme rentrer des chiffres dans des tableurs ou préparer des cartes mentales pour des réunions marketing, plutôt que de les laisser libres d'apprendre le tricot, de jouer avec leur chien, de monter un groupe de rock expérimental, de tester de nouvelles recettes ou de traîner dans les cafés à refaire le monde et à cancaner sur les amours polygames de leurs potes.

Il y a un moyen très simple de comprendre pourquoi c'est la première option qui a été retenue. Avez-vous jamais lu dans la grande presse un billet d'opinion sur le thème : il y a des gens qui travaillent trop dur et qui feraient bien de ralentir ? Non, évidemment. En revanche, il n'y a qu'à se baisser pour trouver des articles stigmatisant certaines catégories (les jeunes, les pauvres, les bénéficiaires d'une aide sociale quelconque, une nationalité ou un groupe ethnique spécifiques[1]), les traitant de feignants ou de nantis, les accusant de ne pas avoir la niaque et d'être incapables de gagner leur vie. Internet en est jonché. Rappelez-vous la colère de Rachel au chapitre 4 : « C'est vrai, quoi, merde ! Vous ne pouvez pas passer deux minutes sur Facebook sans tomber sur un post moralisateur comme quoi on se croirait tout permis et ça nous ferait mal aux fesses de bosser ne serait-ce qu'une journée ! » Dès qu'une crise survient – cela inclut les crises écologiques –, on entend des appels au sacrifice collectif. Et ce sacrifice semble toujours consister à travailler davantage, alors même qu'une réduction massive du nombre d'heures travaillées, on l'a vu, est sans conteste ce qu'il y aurait de plus rapide et de plus facile à mettre en œuvre pour sauver la planète.

Les éditorialistes sont les moralistes de notre temps. Ils sont un peu l'équivalent laïc des prédicateurs. Lorsqu'ils s'expriment à propos du travail, leurs arguments reflètent une tradition théologique très ancienne qui voit ce dernier comme un devoir sacré, un malheur autant qu'une bénédiction, tandis que les hommes seraient d'incurables pécheurs, des paresseux qui ne manqueront jamais d'essayer de se

dérober à l'effort s'ils le peuvent. L'économie elle-même est née sur le socle de la philosophie morale (la discipline qu'enseignait Adam Smith), laquelle était, à l'origine, une branche de la théologie. Ainsi, de nombreux concepts économiques plongent directement leurs racines dans la doctrine religieuse, et les controverses autour de la notion de valeur sont toujours plus ou moins teintées de religion.

Certaines idées sur le travail qui relevaient au départ de la sphère théologique sont désormais si universellement admises qu'il est devenu tout bonnement impossible de les mettre en doute. Si vous espérez être pris au sérieux dans le débat public, ne contestez jamais que tous ceux qui bossent très dur sont dignes d'admiration (indépendamment de la nature de leur activité). Ne cherchez pas non plus à nier qu'une personne qui tente d'esquiver le boulot est foncièrement méprisable. Si quelqu'un déclare : « Telle politique permet de créer des emplois », et que vous rétorquiez : « Peut-être, mais je pense qu'il y a des emplois qu'il serait préférable de ne pas créer », ce sera considéré comme inadmissible. (Je le sais, parce qu'il m'est arrivé de le faire face à des mordus de politique, juste pour le plaisir d'observer leur mine outrée.) Aventurez-vous à énoncer une seule de ces affirmations, et tout ce que vous pourrez dire par la suite sera automatiquement discrédité, comme le seraient les divagations d'un provocateur, d'un clown ou d'un fou.

Les moralistes réussissent donc à nous convaincre qu'il ne faut surtout pas faire d'esclandre si les jobs à la con se multiplient comme des petits pains (l'idée communément admise étant que tout travail, quel qu'il soit, est un devoir sacré, par conséquent forcément préférable à pas de travail du tout). Et pourtant, nos critères sont bien différents lorsqu'il s'agit de notre propre emploi. Nous voulons qu'il poursuive un but ou qu'il ait un sens, et découvrir que ce n'est pas le cas nous décourage profondément. D'où cette autre question : si le travail n'est pas une valeur en soi, en quoi est-il une valeur aux yeux des autres ? Quand quelqu'un déclare que son boulot « ne vaut rien » ou « n'apporte rien de bon à personne », il raisonne à partir de la notion de valeur. De quelle sorte de valeur parle-t-on ici ?

*

Le terrain de la valeur a toujours été âprement disputé. Aucun consensus ne semble pouvoir être atteint quant à ce que recouvrent précisément des termes comme « vérité », « beauté », « amour », « démocratie », qui désignent pourtant des choses que tout le monde s'accorde à trouver désirables. (Si curieux que cela puisse

paraître, c'est vrai aussi du concept d'argent, dont la nature exacte fait l'objet de controverses parmi les économistes.)

Les débats autour de la valeur du travail, en particulier, sont importants à examiner, car ils ont manifestement tout mis sens dessus dessous. Comme nous allons le voir, les individus perçoivent bien la valeur sociale de leur travail. Mais nous vivons dans une société où celle-ci, en règle générale, est inversement proportionnelle à la valeur économique (plus mon travail bénéficie aux autres, moins je suis susceptible d'être payé pour le faire). Et, pire encore, il est largement admis que cette situation est moralement juste. Aux yeux de beaucoup, c'est ainsi que les choses doivent être : il faut récompenser les comportements inutiles, voire destructeurs, et punir les gens qui, par leur dur labeur quotidien, rendent le monde meilleur.

C'est un raisonnement d'une incroyable perversité, et il va nous falloir fournir quelques efforts pour comprendre comment il a pu apparaître, puis se répandre.

DE L'IMPOSSIBILITÉ DE DÉVELOPPER UNE MESURE ABSOLUE DE LA VALEUR

Quiconque déclare que son emploi ne sert à rien ou ne vaut rien raisonne sur la base d'une théorie implicite de la valeur, c'est-à-dire d'une idée des professions qui sont utiles et de celles qui ne le sont pas. Cependant, on sait qu'il est très difficile de déterminer la teneur précise de cette théorie pour chaque situation donnée. Et plus difficile encore de mettre au point un système de mesure fiable qui permettrait de décréter que le job X a plus de valeur ou bénéficie davantage à la société que le job Y.

Les économistes mesurent la valeur en fonction de ce qu'ils appellent l'« utilité[2] » : il s'agit du degré auquel un bien ou un service est utile pour satisfaire un désir ou un besoin. Beaucoup de gens procèdent de la même manière pour évaluer leur propre emploi. Ce que je fournis au public lui est-il d'une quelconque utilité ? Parfois, la réponse tombe sous le sens. Construire un pont paraît valoir la peine si l'on anticipe que des personnes seront désireuses de gagner l'autre rive. À l'inverse, des ouvriers trimant pour bâtir un pont que personne n'empruntera jamais – à l'image des célèbres « ponts vers nulle part » que commanditent parfois les responsables politiques locaux aux États-Unis pour attirer les fonds fédéraux dans leur circonscription – risquent fort de conclure qu'ils ont un job à la con.

Seulement voilà : le concept d'utilité soulève une difficulté évidente. Dire qu'une chose est « utile », c'est dire qu'elle constitue un moyen efficace pour acquérir une autre chose, ni plus ni moins. Mettons que vous achetiez une robe. Elle vous est certes « utile » dans la mesure où elle vous protège contre les éléments et vous évite de contrevenir aux lois qui interdisent de déambuler nu sur la voie publique. Mais, au-delà, elle l'est parce qu'elle vous rend jolie ou vous donne l'impression de l'être. Or pourquoi telle robe aurait-elle cette faculté, et pas telle autre ? En général, les économistes répondent : c'est une histoire de goût, c'est pas notre rayon.

Le problème, c'est que toute question relative à l'utilité, quand on remonte le fil, débouche sur ce type d'impasse. Y compris pour un truc aussi banal qu'un pont. D'accord, un pont permet de franchir plus facilement la rivière. Mais pourquoi les gens veulent-ils passer de l'autre côté ? Pour s'occuper d'un parent âgé ? Pour aller jouer au bowling ? Même en admettant que ce soit juste pour se rendre au supermarché : on ne fait pas ses courses uniquement pour maintenir son corps en état

de marche. Ce faisant, on peut aussi exprimer ses goûts personnels, perpétuer une tradition culturelle ou familiale, se procurer de quoi organiser une soirée bien arrosée avec les copains, ou de quoi célébrer une fête religieuse. Rien de tout cela n'entre vraiment dans la catégorie des « besoins ».

Depuis la nuit des temps – et c'est toujours vrai dans la plupart des régions du monde –, si les pauvres se croient obligés d'emprunter de l'argent à des usuriers et se retrouvent criblés de dettes, c'est parce qu'ils veulent offrir un enterrement convenable à leurs parents ou un mariage convenable à leurs enfants. Ont-ils « besoin » de faire cela ? De toute évidence, eux sont convaincus que oui. Et puisqu'il n'existe pas de définition scientifique de ce qu'est un « besoin humain » – au-delà des exigences caloriques et nutritionnelles minimales pour rester en vie et d'une poignée d'autres facteurs physiques –, ces questions restent nécessairement de l'ordre du subjectif. Dans une large mesure, les besoins d'une personne se résument à ce que les autres attendent d'elle. Si vous n'offrez pas des noces dignes de ce nom à votre fille, ce sera une honte pour la famille.

La plupart des économistes en concluent que porter un jugement sur ce qu'un individu *devrait* vouloir n'a pas de sens. Autant admettre qu'il veut ce qu'il veut, puis se demander s'il entreprend de satisfaire efficacement (« rationnellement ») ce désir. Bien des travailleurs semblent souscrire à cette vision. Au cours de mon enquête, j'ai entendu quantité de gens déclarer que leur boulot ne servait à rien, mais personne n'a dit : « Franchement, qui a besoin d'une paire de chaussettes à 200 dollars ? » Ni : « Je fabrique des perches à selfie. Ces trucs-là sont complètement débiles, personne ne devrait acheter des conneries pareilles. »

J'ai rencontré une poignée d'exceptions, en elles-mêmes très révélatrices. C'est le cas de Dietrich. La boîte pour laquelle il travaillait était spécialisée dans les articles de fête, qu'elle vendait essentiellement aux paroisses du quartier :

> **Dietrich** : J'ai bossé pendant plusieurs années dans l'entrepôt d'un magasin d'objets fantaisie. Honnêtement, je ne sais pas quoi en dire. C'était du foutage de gueule pur et simple. On ne connaît pas l'humiliation véritable tant qu'on n'a pas trimballé à longueur de journée des caisses remplies de nez de clown, de poudre à éternuer, de flûtes à champagne en plastique et tout un fatras d'autres babioles absurdes et inutiles – j'oubliais les basketteurs en carton grandeur nature. Pourtant, le plus clair de notre temps, on le passait assis au fond du hangar, avec quasiment rien d'autre à faire

pour nous occuper que méditer sur la totale ineptie de ce job dans une entreprise qui périclitait d'année en année.

Le pompon, c'était nos chèques de salaire : ils étaient imprimés sur du papier rouge vif orné d'une tête de clown. Ça faisait bien marrer les guichetiers quand on allait les encaisser à la banque – remarquez, c'est pas comme si leur boulot à eux avait beaucoup plus de sens…

D'où venait la répulsion de Dietrich pour les articles qu'il devait manipuler ? (C'est vrai, après tout, quel mal y a-t-il à vouloir s'amuser un peu avec des trucs nunuches ?) On pourrait spéculer là-dessus pendant des heures. J'ai une hypothèse : Dietrich détestait toute cette camelote éphémère parce qu'il n'avait pas choisi de travailler pour ceux qui la distribuaient. Ce sont des produits qui ne prétendent pas être autre chose que ce qu'ils sont – des bibelots jetables, un bric-à-brac sans aucune utilité, des caricatures d'objets et de valeurs « réels » (dans cette boîte, tout était matière à blague, même l'argent). De plus, les articles fantaisie ne rejettent pas la « réalité » au nom de quelque chose de précis. Ils ne remettent pas véritablement en cause ce qu'ils prétendent tourner en dérision. À ce titre, ils ne sont même pas une caricature, mais une caricature de caricature, des objets au contenu si peu subversif que même le type le plus terne et le plus assommant qui soit aura envie de les acheter, parce que « ça fait plaisir aux enfants ».

Rien n'est plus déprimant que la gaieté forcée.

Les témoignages comme celui de Dietrich sont rares. Dans la plupart des cas, pour tenter de déterminer la valeur sociale de leur job, les salariés adoptent une position proche de celle de Tom, l'artiste d'effets spéciaux dont nous avons fait la connaissance au chapitre 2 : « Pour moi, un boulot a une valeur dès lors qu'il satisfait un besoin préexistant, ou qu'il crée un produit ou un service auquel les gens n'avaient pas pensé et qui, d'une manière ou d'une autre, va améliorer ou embellir leur vie. » Tom oppose cette définition à ce qu'il appelle son « travail d'embellissement » – manipuler des photos de célébrités pour faire en sorte que le public se sente moche et pouvoir ensuite lui vendre des remèdes bidon. Les télévendeurs expriment parfois des préoccupations similaires, mais là on est tout simplement dans le domaine de l'imposture. Nul besoin de s'appuyer sur une théorie de la valeur sociale très élaborée pour comprendre que baratiner des retraités dans le but de leur refourguer des abonnements qu'ils n'ont pas les moyens de s'offrir à des magazines qu'ils ne liront jamais pose un problème. Très peu de répondants

portent un jugement sur les goûts et préférences de leurs clients. Ce qui les persuade de l'inanité de leur fonction, c'est l'agressivité et la malhonnêteté dont ils font preuve dans tous leurs actes.

D'autres observations s'inscrivent dans des traditions de critique sociale beaucoup plus anciennes. Rupert, l'employé de banque qui affirme que « le secteur bancaire tout entier est du pipeau, vu qu'il ne crée aucune valeur », et que la finance ne consiste qu'à « s'approprier le fruit du travail d'autrui à travers [les] activités de prêt », se réfère à la théorie de la valeur-travail. Née dans l'Europe du Moyen Âge, celle-ci repose sur une hypothèse centrale : la valeur réelle d'un bien, c'est le travail qui a été accompli pour le créer. Quand on achète un pain, on paie en réalité pour l'effort humain qu'il a fallu déployer pour faire pousser le blé, cuire la pâte, emballer et transporter les miches, etc. Comment expliquer que certains pains soient plus chers que d'autres ? Cela peut être parce que leur fabrication ou leur transport a demandé plus de travail. Ou alors nous estimons qu'une part de ce travail est d'une qualité supérieure – qu'elle requiert davantage d'habileté, de talent, de peine – et, par conséquent, nous sommes disposés à payer plus cher pour le produit qui en résulte. De la même façon, quand vous escroquez quelqu'un pour lui soutirer ses richesses – et Rupert ne pensait pas faire autre chose dans sa grande banque d'affaires –, vous volez bien le travail réel, productif, qui a servi à créer ces richesses.

Ce type d'argument a été utilisé très tôt pour dénoncer ceux qui, selon leurs détracteurs, vivent aux crochets des autres. Mais l'existence même des jobs à la con met au défi la théorie de la valeur-travail, quelque forme qu'elle prenne. Évidemment, dire que toute valeur découle du travail[3], ce n'est pas la même chose que de dire que tout travail produit de la valeur. Rupert reconnaît que la plupart des employés de banque sont loin de se tourner les pouces, et même que beaucoup travaillent très dur ; seulement, tout ce que produisent leurs efforts, à ses yeux, ce sont des stratagèmes visant à accaparer les fruits du *vrai* labeur accompli par d'autres.

Notre problème reste donc entier : comment distinguer le *vrai* travail, créateur de valeur, de son opposé ? Quand on vous coupe les cheveux, on vous rend un précieux service ; alors, pourquoi n'est-ce pas le cas quand on vous conseille pour la gestion de votre portefeuille d'actions ?

Rupert se distingue peut-être en utilisant explicitement les termes de la théorie de la valeur-travail, mais le malaise qu'il décrit est incontestablement partagé par

beaucoup de salariés de la finance et des secteurs associés. Sans doute lui-même s'est-il tourné vers ce genre d'explication parce que la théorie économique standard ne lui fournissait guère de réponses satisfaisantes. De fait, la conception qui prévaut chez les économistes contemporains, c'est que ce sentiment d'imposture n'a tout simplement pas lieu d'être, puisque la valeur, en dernière analyse, est subjective. Nous devrions tous suspendre notre jugement et agir en faisant l'hypothèse que, dès lors qu'un marché existe pour un bien ou un service donné (services financiers compris), ce bien ou ce service a forcément une valeur pour quelqu'un. Et c'est tout ce qu'on a besoin de savoir.

Nous avons vu que, jusqu'à un certain point, beaucoup de travailleurs paraissent adhérer à ce principe, du moins tant qu'il est question des goûts et inclinations du public en général. En revanche, leur propre expérience professionnelle tend à contredire de manière flagrante l'idée d'une infaillibilité des marchés dans la détermination de la valeur. Car n'oublions pas qu'il y a aussi un marché de la main-d'œuvre. Si les marchés avaient toujours raison, une fille payée 40 000 dollars par an pour jouer en réseau et chatter sur WhatsApp toute la journée devrait admettre que, ce faisant, elle fournit à son entreprise un service qui vaut *effectivement* 40 000 dollars. De toute évidence, ce n'est pas le cas. Conclusion : les marchés peuvent se tromper, et lourdement. De plus, le fait qu'ils se plantent dans le domaine qu'elle connaît le mieux – son propre boulot – devrait la dissuader de leur faire aveuglément confiance quand il s'agit de mesurer la valeur réelle de biens et de services dont elle ne sait quasiment rien.

Donc, avoir un job à la con – ou avoir quelqu'un dans son entourage qui en occupe un – suffit à convaincre que le marché n'est pas le juge infaillible de la valeur. Le problème, c'est qu'un tel juge n'existe pas. Les questions relatives à la valeur comportent toujours une part d'ombre. Beaucoup de gens seront prêts à reconnaître que le monde se porterait très bien si telle ou telle boîte n'existait pas, mais en se fondant sur une sorte d'instinct plutôt que sur un raisonnement qu'ils seraient capables d'énoncer clairement. Le bon sens qui prévaut implicitement dans notre société, s'il fallait le résumer à ce stade, serait sans doute une synthèse de la position de Tom et de celle de Rupert : un bien ou un service n'a de valeur authentique que s'il satisfait une demande ou améliore la vie des gens ; il n'en a pas s'il vise uniquement à *créer* une demande – que ce soit en vous faisant vous sentir gros et moche, ou en vous poussant à vous endetter pour pouvoir ensuite vous accabler d'intérêts. Ce principe paraît assez raisonnable. Toutefois, il ne répond

toujours pas à la question : qu'est-ce que c'est, « améliorer la vie des gens » ? De cela dépend tout le reste.

SUR L'IDÉE TRÈS LARGEMENT ADMISE D'UNE VALEUR SOCIALE QUI SERAIT DISTINCTE DE LA VALEUR ÉCONOMIQUE, MÊME SI ELLE RESTE DIFFICILE À DÉFINIR AVEC PRÉCISION

De quoi peut-on vraiment dire que cela « améliore la vie des gens » ? On en revient aux théories de la valeur.

En économie, elles ont été utilisées pour justifier le prix des biens. Ainsi, le prix d'un pain pourra fluctuer en fonction des aléas de l'offre et de la demande, mais il gravitera toujours autour d'une espèce de moyenne, qui est le prix naturel qu'un pain *devrait* avoir. À l'époque médiévale, déterminer le « juste prix » d'un bien était une question intrinsèquement morale. Lorsqu'un commerçant augmentait ses prix en temps de guerre, à partir de quel moment devait-on considérer qu'il allait au-delà de la prime de risque légitime et commençait à pratiquer des tarifs abusifs ? Les juristes de ce temps recouraient souvent à une parabole : si un prisonnier vivant de pain et d'eau promet de donner toutes ses richesses à un codétenu en échange d'un œuf dur, peut-on vraiment dire qu'il s'agit d'un choix librement consenti ? Et un tel contrat doit-il rester valide quand les deux prisonniers recouvrent la liberté ?

Il arrive donc aux marchés de sous-évaluer ou surévaluer les choses, et on le sait depuis belle lurette. C'est même une idée qui relève du sens commun – sinon, on n'entendrait jamais personne s'exclamer : « Je me suis fait avoir sur ce coup-là », ou, à l'inverse : « C'est l'occase du siècle. » Cependant, on n'a pas encore trouvé la formule qui permette de calculer avec précision ce que devrait être la valeur « réelle » d'un bien, et donc de dire *à quel point exactement* on s'est fait rouler ou on a fait une bonne affaire. Un trop grand nombre de facteurs entrent en ligne de compte, dont plusieurs – la valeur sentimentale, les goûts individuels, ceux du sous-groupe… – sont absolument inquantifiables.

C'est moins cela qui devrait nous surprendre que l'obstination de tant d'économistes, amateurs ou professionnels, à prétendre qu'un tel calcul est possible. Pour beaucoup, toutes ces autres formes de valeur ne seraient que des chimères, ou en tout cas n'affecteraient pas le marché. Les économistes soutiennent par exemple que le prix d'un bien va toujours finir par osciller autour de sa valeur de marché réelle, puisque la valeur n'est rien d'autre, au bout du compte, que l'utilité. (Et l'aspect purement circulaire de ce raisonnement ne paraît pas les gêner le moins du monde.) On trouve chez les marxistes et autres anticapitalistes des positions encore plus extrêmes, comme celle-ci : le capitalisme étant un système total, quiconque

pense agir en dehors de lui ou poursuivre des valeurs autres que celles qu'il crée ne fait que se bercer d'illusions.

Lorsque j'aborde le concept des jobs à la con dans des rassemblements de gauche radicale, il n'est pas rare qu'un membre de l'assistance versé dans la théorie marxiste se lève pour expliquer que j'ai tout faux : il y a peut-être des gens convaincus que leur boulot ne sert à rien, mais celui-ci génère forcément des profits pour le système – or, dans l'état actuel des choses, c'est tout ce qui compte[4]. Parfois, d'autres auditeurs encore plus au fait de ces infinies subtilités interviennent : tout cela se résumerait à la distinction que faisait Marx entre travail « productif » et « non productif » – sous-entendu, productif ou non productif *pour les capitalistes*. Le travail productif est celui qui crée une plus-value (quelle qu'elle soit) que les capitalistes accapareront sous forme de profits. Tout le reste constitue, au mieux, un travail « reproductif », celui qui, à l'image du travail ménager ou éducatif (exemples systématiquement cités), consiste dans les tâches de second ordre permettant de maintenir en vie les travailleurs existants et d'en élever de nouvelles générations, bientôt capables de se charger du travail « réel » à leur tour, autrement dit d'être exploitées[5].

De fait, c'est souvent ainsi que les capitalistes voient les choses. On sait que l'objectif des lobbies d'entreprise est de convaincre les gouvernements que l'école n'est que le lieu où se forme la future main-d'œuvre. Entendre le même raisonnement chez des détracteurs du capitalisme peut paraître étonnant, mais, en un sens, c'est logique. Cela revient à dire : les demi-mesures, ça ne marche pas. Un progressiste bien-pensant qui achète du café « équitable » et finance un char dans la Gay Pride de sa ville ne conteste pas réellement les structures de pouvoir ni l'injustice dans le monde ; il ne fait que les reproduire à un niveau différent. C'est important de le souligner, car les progressistes bien-pensants ont tendance à être agaçants et méritent de s'entendre rappeler cette vérité.

Mais le problème, à mes yeux, est ailleurs. C'est une chose d'affirmer que l'amour d'une mère ou le mal que se donne un professeur n'ont aucun sens *dans la logique capitaliste*, hormis comme moyens de reproduction de la force de travail ; c'en est une autre de conclure que, *par conséquent*, tout point de vue différent sur la question est nécessairement hors sujet, trompeur ou erroné. Le capitalisme n'est pas un système unique et totalisant qui modèlerait notre existence dans tous ses aspects. Sans doute même cela ne rime-t-il à rien de parler du « capitalisme » comme d'un ensemble d'idées abstraites qui se seraient concrétisées, on ne sait trop comment, au

sein des usines et des bureaux (rappelons d'ailleurs que Marx n'en a jamais parlé ainsi). Le monde est beaucoup plus complexe et désordonné que cela. Historiquement, les usines et les bureaux sont apparus bien avant qu'on sache exactement comment les nommer, et, à ce jour, ils sont régis par des principes et des objectifs aussi multiples que contradictoires. Quant à la valeur, elle est un sujet de débat politique permanent, et personne n'est tout à fait sûr de savoir ce qu'elle recouvre.

*

Dans la langue anglaise moderne, on distingue généralement *la valeur* au singulier – la valeur de l'or, de la poitrine de porc, des meubles anciens, des produits financiers dérivés… – et *les valeurs* au pluriel – les valeurs familiales, la moralité religieuse, les idéaux politiques, la beauté, la vérité, l'intégrité… En gros, on parle de *valeur* dans le domaine économique – qui peut se résumer à toutes les entreprises humaines où les individus sont payés pour leur travail ou agissent en étant motivés principalement par l'argent – et de *valeurs* dans tous les autres cas. Les tâches ménagères et la prise en charge des enfants sont certainement, de loin, les formes les plus communes de travail non rémunéré. C'est pourquoi on entend constamment parler de l'importance des « valeurs familiales ». Mais participer à la vie d'une paroisse, donner de son temps à des œuvres caritatives, militer dans un parti politique ou s'engager dans des projets artistiques ou scientifiques, ce sont aussi des activités bénévoles. Même si un sculpteur devient fabuleusement riche et épouse une star du porno, ou qu'un gourou finisse sa vie en possession d'une flotte de Rolls-Royce, la plupart des gens jugeront leur fortune légitime, car elle n'est qu'une sorte d'effet collatéral : à l'origine, en tout cas, l'argent n'était pas leur motivation principale.

L'élément nouveau qu'ajoute l'introduction de la monnaie, c'est la possibilité d'établir des comparaisons chiffrées. Avec la monnaie, on peut dire que telle quantité de fonte brute a une valeur équivalente à tel nombre de smoothies, ou de séances de pédicure, ou de tickets pour le festival de Glastonbury. Cela paraît peut-être couler de source, mais les implications sont énormes. À commencer par celle-ci : la valeur de marché d'un bien réside justement dans sa capacité à être comparé à (donc échangé contre) un autre bien.

Or c'est précisément ce qui fait défaut dans le domaine des *valeurs*. Certes, on peut soutenir qu'une œuvre d'art est plus belle qu'une autre, ou un religieux plus

pieux qu'un autre. Mais il serait incongru de dire que tel moine est *cinq fois* plus pieux que son voisin, ou que ce Rembrandt est *deux fois* plus beau que ce Monet[6]. Et encore plus absurde d'essayer d'inventer une formule mathématique qui permettrait de calculer à la décimale près *combien* il est légitime de négliger sa famille par amour de l'art, par exemple, ou de violer la loi au nom de la justice sociale. Bien sûr, nous faisons tous quotidiennement ce type d'arbitrage, mais, par définition, ce sont des décisions non quantifiables. À vrai dire, on pourrait aller jusqu'à affirmer que c'est là que réside toute leur valeur. De même que les biens de consommation ont une *valeur* économique parce qu'ils peuvent être comparés à d'autres biens avec exactitude, les *valeurs* sont précieuses parce qu'elles ne peuvent être comparées à rien d'autre. C'est ce qui rend chacune d'elles unique et incommensurable – en un mot, inestimable.

Cette distinction sémantique entre *valeur* et *valeurs* me semble être devenue pour le commun des mortels le moyen par excellence d'envisager toutes ces questions si complexes. Et c'est un moyen efficace. Cependant, il correspond surtout à une représentation idéale des choses. Car ce n'est pas comme s'il existait dans la vie réelle une sphère « économie » où les gens ne penseraient qu'à l'argent et à leur propre intérêt matériel, opposée à une série d'autres sphères (la politique, la religion, la famille, etc.) où ils se comporteraient de manière diamétralement opposée. Les véritables motivations sont toujours mêlées, au point que, jusqu'à une époque récente, personne n'aurait songé à opérer de telles distinctions. L'idée d'un pur intérêt égoïste aurait paru aussi saugrenue que celle d'un pur altruisme désintéressé – tout comme l'idée de vendre son temps. Ce n'est qu'avec l'essor des marchés impersonnels d'un bout à l'autre de l'Eurasie, aux environs de 600 avant J.-C., que ces concepts ont pu commencer à être envisagés. L'invention des pièces de monnaie a permis la création de marchés où des individus qui ne se connaissaient pas pouvaient interagir en ayant pour seule ligne de mire leur avantage matériel. Toutes les régions du monde où ces marchés au comptant ont émergé, de la Chine à l'Inde en passant par le bassin méditerranéen, ont vu naître peu de temps après des religions universalistes qui insistaient sur la futilité des biens terrestres, exhortant les fidèles à donner l'ensemble de leurs possessions aux œuvres de charité.

Mais aucune tentative pour ériger une barrière étanche entre égoïsme matériel et idéalisme désintéressé, entre *valeur* et *valeurs*, n'a jamais été couronnée de succès. Il y a toujours des fuites – qui, soulignons-le, vont dans les deux sens. Il n'est pas rare de découvrir que des artistes, des poètes, des prêtres ou des hommes d'État

recherchent secrètement certains avantages pécuniaires, voire poursuivent des desseins encore moins avouables. Mais on voit souvent aussi des entrepreneurs mettre en avant leur honneur et leur intégrité, et des travailleurs se rendre malades à l'idée qu'ils n'apportent aucun bienfait au monde.

À n'en pas douter, tous ceux qui m'ont écrit en s'interrogeant sur la signification profonde de leur job sont habités par ce type de réflexion. En général, lorsqu'ils parlent d'un boulot « qui a du sens », ils veulent dire « qui rend service ». Et, dans leur bouche, un boulot « qui a de la valeur » est synonyme de « bénéfique aux autres ».

Ces considérations sur la valeur du travail prennent plusieurs formes :

Un vendeur de voitures : Je travaille dans une grande compagnie américaine qui opère sur le marché des subprimes et propose des crédits pour l'achat de voitures d'occasion. Il m'arrive souvent de me demander si mon boulot a une quelconque valeur – je veux dire, à part pour les propriétaires de la boîte.

Un ingénieur aérospatial : Les cadres sup sont ravis de travailler cinquante à soixante heures par semaine pour montrer qu'ils sont occupés, et ils encouragent tous leurs subordonnés à en faire autant. Le problème, c'est qu'ils ne produisent aucune valeur. […] À la limite, on pourrait dire que leur job vaut quelque chose s'il faisait parfois émerger, secondairement, de nouveaux savoirs ou de nouvelles techniques. Mais, dans ma boîte, ça tendait à être l'exception plutôt que la règle.

Un télévendeur : Mon boulot n'a aucune espèce de valeur sociale. Au moins, quand vous remplissez les rayons dans une grande surface, vous rendez service aux gens. On a tous besoin des articles qu'on trouve dans les supermarchés. Quand vous travaillez dans un centre d'appel, votre apport se résume à emmerder le monde tout en lui faisant perdre son temps.

Un traducteur universitaire free-lance : Au fil des ans, j'ai traduit des travaux dans toutes les disciplines imaginables, de l'écologie au droit des affaires, en passant par les sciences sociales et l'informatique. L'immense majorité d'entre eux n'a aucune valeur visible pour l'humanité.

Un pharmacien : J'ai choisi le secteur médical en imaginant que mon job aurait du sens, que je servirais à quelque chose. En fait, j'ai réalisé que le monde de la médecine, pour l'essentiel, n'est qu'un château de cartes. On

dit que les médecins sont fondamentalement utiles. Moi, je pense que c'est faux.

Un fonctionnaire : J'ai occupé plusieurs jobs, et pas un seul n'a aidé qui que ce soit d'aucune manière[7].

Rien de tout cela ne doit beaucoup surprendre le lecteur. Chacun d'entre nous, s'il était invité à réfléchir à cette question dans l'absolu, parlerait probablement de son job dans des termes similaires. Comme le disait le père d'Eric au chapitre 3 (non sans avoir au préalable traité son fils d'« indécrottable idiot » pour renoncer à une si belle paye) : « En même temps, ce job, il ne fait de bien à personne… »

Le concept de « valeur sociale » d'un job – sa valeur pour la société dans son ensemble – auquel se réfère le télévendeur cité ci-dessus apparaît dans d'autres récits :

Le gérant d'un syndic de copropriété : Gérer une copropriété, c'est de la connerie à 100 %. En gros, des riches achètent un immeuble avec une poignée d'autres riches qu'ils ne connaissent ni d'Ève ni d'Adam, puis ils embauchent une personne extérieure pour le gérer et l'entretenir. La seule raison pour laquelle ce job existe, c'est que les copropriétaires se détestent ou ne se font pas confiance. J'ai été dans ce boulot pendant trois ans, et je n'y ai jamais vu une once de valeur sociale.

Rappelez-vous aussi Nigel, le « contrôleur de données ». Il passait des centaines d'heures à scruter les bordereaux d'inscription de cartes de fidélité à la recherche d'erreurs inexistantes :

Un contrôleur de données : Je crois vraiment que, si les inscriptions avaient concerné un domaine dont la valeur sociale était plus évidente – je ne sais pas, moi, les transplantations d'organe, ou même les tickets d'entrée pour [le festival de rock de] Glastonbury –, les choses auraient été différentes.

Je trouve intéressant de juxtaposer ces deux témoignages, car ils montrent que, pour la plupart d'entre nous, la « valeur sociale » réside au moins autant dans le fait de créer de la sociabilité que de créer des richesses, ou même du divertissement.

Avec le don d'organe, les gens sauvent des vies ; au festival de Glastonbury, ils pataugent ensemble dans la boue tout en fumant de la drogue et en jouant ou écoutant leur musique préférée, c'est-à-dire qu'ils se procurent mutuellement du bonheur et de la joie. De telles expériences collectives ont une « valeur sociale évidente ». À l'inverse, faciliter les stratégies d'évitement que mettent en œuvre les riches (car les gens très fortunés détestent presque toujours leurs voisins, c'est bien connu), cela ne présente pas « une once de valeur sociale ».

Ces formes de « valeur sociale » sont évidemment impossibles à mesurer. D'ailleurs, si l'on s'entretenait individuellement avec les travailleurs que je viens de citer, on découvrirait sans doute qu'ils ont chacun leur propre conception de ce qui est utile ou précieux pour la société et de ce qui ne l'est pas. Je fais cependant le pari qu'ils s'accorderaient sur au moins deux points : 1) l'essentiel de ce qu'on retire d'un emploi, c'est, d'une part, le salaire pour payer les factures et, d'autre part, la possibilité d'avoir un impact positif sur le monde ; 2) il existe une relation inversement proportionnelle entre le premier et la seconde. Autrement dit, plus votre boulot rend service et bénéficie aux autres – donc plus vous créez de valeur sociale –, moins vous serez payé pour le faire.

De la relation inversement proportionnelle entre la valeur sociale d'un travail et la rémunération que l'on peut espérer en retirer

Virtutum omnium pretium in ipsis est[8].

Sénèque

Dans mon article de 2013, j'avais voulu insister sur cette histoire de relation inverse, car c'est quelque chose qui m'avait frappé pendant l'expérience Occupy Wall Street, deux ans plus tôt. Les partisans du mouvement – en particulier ceux qui ne pouvaient exprimer leur soutien que lors des manifs et sur le Web, parce que leur travail ne leur laissait pas le temps de traîner beaucoup sur les campements – se plaignaient souvent en ces termes : « Moi, je voulais faire quelque chose d'utile de ma vie. Je rêvais d'avoir un boulot qui aurait un impact positif sur les autres, ou au moins qui ne ferait de mal à personne. Mais, dans le système actuel, si vous choisissez de vous consacrer aux autres, vous serez condamné à être tellement sous-payé et endetté que vous ne pourrez pas subvenir aux besoins de votre propre famille. » Ils en concevaient une rage profonde et tenace[9]. En mon for intérieur, j'ai commencé à appeler cela « la révolte des classes aidantes ».

Parallèlement, les occupants du parc Zuccotti, à Manhattan, nous racontaient que de jeunes traders de Wall Street passaient les voir de temps à autre et leur disaient des trucs du genre : « Écoutez les gars, c'est vous qui avez raison : je ne crée rien de positif, le système est pourri, et je suis sans doute une partie du problème. Si vous me trouvez un moyen de vivre à New York avec un salaire annuel à moins de six chiffres, je démissionne demain ! »

Tout cela fait écho à des dilemmes déjà évoqués ici. Annie expliquait que de nombreuses femmes travaillant dans le secteur de la petite enfance étaient forcées de quitter leur job et de prendre un emploi de bureau pour pouvoir payer leur loyer. Hannibal, le chercheur en médecine, résumait son expérience par cette formule : « Le montant que je facture pour [rédiger des rapports à la con] est presque parfaitement inversement corrélé avec l'utilité de ce boulot. »

Nous sommes face à un problème social de taille, et pour s'en convaincre il suffit de se livrer à un petit exercice mental – celui que je proposais dans mon article : imaginer les conséquences qu'entraînerait la disparition pure et simple de certaines catégories de travailleurs. Prenons le temps d'envisager plusieurs cas de

figure. Si nous nous réveillions un beau matin pour découvrir que tous les infirmiers, éboueurs ou mécaniciens avaient été téléportés dans une autre dimension, ce serait une véritable catastrophe – et ça marche aussi avec les chauffeurs de bus, les employés de supermarché, les pompiers, les cuistots… Si les instituteurs d'école primaire s'évaporaient du jour au lendemain, nul doute que les écoliers commenceraient par fêter ça, mais les effets à long terme seraient encore plus dévastateurs.

Déplaçons-nous sur un autre terrain. Il est évident que l'on peut débattre des mérites respectifs du death metal et de la musique klezmer, ou des romans à l'eau de rose et de la SF ; mais on ne saurait nier que l'extinction soudaine d'un genre particulier d'écrivains, d'artistes ou de musiciens, tout en faisant le ravissement de certains – ou en les laissant indifférents –, sera vécue comme un événement tragique par d'autres, pour qui le monde deviendra brusquement un endroit lugubre et déprimant[10].

Maintenant, oseriez-vous en dire autant des directeurs de fonds spéculatif, des conseillers en communication politique, des gourous du marketing, des lobbyistes, des avocats d'affaires ou des types dont le boulot est de s'excuser parce que le menuisier n'est toujours pas venu ? Finn, rencontré au chapitre 4, a déjà répondu à la question : « Si en me pointant lundi je découvrais que l'immeuble avait disparu, non seulement le monde entier s'en ficherait éperdument, mais moi aussi. » On peut même faire le pari que le monde se porterait infiniment mieux si un certain nombre d'immeubles de bureaux bien précis étaient rayés de la carte – je suis sûr que tous les lecteurs auront immédiatement plusieurs exemples à l'esprit.

Et pourtant, c'est justement dans ces bureaux que se trouvent les plus gros salaires.

À vrai dire, il n'est pas rare de voir des postes très haut placés et prétendument essentiels rester inoccupés pendant des mois, voire plus, sans que cela produise d'effets notables, y compris à l'intérieur même de l'organisation. Ces dernières années, la Belgique a traversé une série de crises constitutionnelles qui l'ont temporairement privée de gouvernement : pas de Premier ministre, pas de portefeuille de la santé, des transports, de l'éducation… Bien que ces périodes de vacance du pouvoir aient parfois été exceptionnellement longues – le record s'établit pour l'instant à 541 jours –, on n'a noté aucun impact négatif sur la santé, les transports ni l'éducation. On peut certes penser que, si cela se prolongeait pendant des décennies, cela finirait par avoir des répercussions. Mais il est difficile de dire

lesquelles, et même de décider si les effets positifs ne l'emporteraient pas, finalement, sur les effets négatifs[11].

De même, à l'heure où ces lignes sont écrites, la société Uber, considérée comme l'une des plus dynamiques du monde, a vu démissionner non seulement son fondateur, Travis Kalanick, mais une flopée d'autres hauts dirigeants, si bien qu'« elle fonctionne désormais sans PDG, sans directeur général, sans directeur financier et sans directeur marketing[12] » – ce qui n'a eu apparemment aucune conséquence sur ses activités quotidiennes.

Ce n'est pas non plus un hasard si les salariés de la finance et d'autres professions très bien payées ne se mettent presque jamais en grève. Comme le raconte Rutger Bregman, l'Irlande a connu en 1970 une grève des banques longue de six mois. Alors que ses organisateurs anticipaient un blocage total de l'économie, les choses ont pris un tour bien différent. Non seulement les gens ont continué à faire des chèques – lesquels se sont mis à circuler en guise de monnaie, en quelque sorte –, mais tout le monde a poursuivi ses activités de manière à peu près inchangée. Deux ans plus tôt, à New York, il n'avait pas fallu plus de dix jours de grève des éboueurs pour que la municipalité accède à leurs revendications : la ville était devenue invivable[13].

*

Rares sont les économistes à avoir sérieusement entrepris de mesurer et comparer la valeur sociale de différentes professions à l'échelle de la société. Pour beaucoup, cela s'apparente sans doute à une mission impossible. Mais ceux qui s'y sont risqués tendent à confirmer l'existence d'une relation inverse entre utilité et rémunération.

Les économistes américains Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson et E. Glen Weyl, qui ont publié leurs travaux en 2017, ont épluché toute la littérature existante sur les « externalités » (coûts sociaux) et les « effets d'entraînement » (bénéfices sociaux) associés à un éventail de professions bien rémunérées. Leur objectif était de tenter de calculer combien chacune d'elles ajoutait ou retranchait à l'économie dans son ensemble. Les valeurs en jeu dans le domaine des industries créatives leur ont paru trop subjectives pour pouvoir être quantifiées, mais une estimation approximative s'est révélée possible dans la plupart des autres cas.

Parmi les professions dont la contribution a été calculée, les chercheurs en médecine seraient ceux qui présentent la valeur sociale la plus élevée : pour chaque

dollar reçu en salaire, ils accroîtraient la valeur globale de l'économie de 9 dollars. Les professions dont la valeur sociale est la plus faible seraient celles de la finance : en moyenne, ces salariés amputeraient la société d'une valeur de 1,80 dollar net pour chaque dollar reçu en rémunération. (Et, bien entendu, ils sont souvent grassement payés.)

Le tableau se présente sous cette forme[14] :

Chercheurs	+ 9
Instituteurs	+ 1
Ingénieurs	+ 0,2
Consultants et professions de l'informatique	0
Avocats	– 0,2
Publicitaires et professions du marketing	– 0,3
Managers	– 0,8
Métiers de la finance	– 1,5

Ces résultats corroborent indéniablement les perceptions instinctives générales sur ces questions, et on ne peut que se réjouir de les voir publiés noir sur blanc. Cependant, le fait que les auteurs se soient concentrés sur les professionnels les mieux payés limite l'intérêt de leurs conclusions pour notre propos. Les instituteurs sont sans doute, en moyenne, les moins bien lotis de la liste, et nombre de chercheurs doivent aussi se contenter de très bas salaires. Cela confirme donc la relation négative entre rémunération et utilité. Mais, si l'on veut embrasser toute la variété du monde du travail, il nous faut un échantillon plus large.

À ma connaissance, l'étude la plus complète sur le sujet, avec un panel de grande ampleur, est celle qu'a menée la New Economics Foundation au Royaume-Uni. Utilisant une méthode appelée « analyse du retour sur investissement social », elle examine six professions représentatives : trois à forte rémunération, trois à faible rémunération. Voici un résumé de ses résultats :

Banquier de la City

• salaire annuel : environ 5 millions de livres

• estimation de la valeur sociale détruite pour 1 livre gagnée : 7 livres

Cadre de la publicité

• salaire annuel : environ 500 000 livres
• estimation de la valeur sociale détruite pour 1 livre gagnée : 11,50 livres

Comptable fiscaliste

• salaire annuel : environ 125 000 livres
• estimation de la valeur sociale détruite pour 1 livre gagnée : 11,20 livres

Agent d'entretien hospitalier

• salaire annuel : environ 13 000 livres (6,26 livres de l'heure)
• estimation de la valeur sociale produite pour 1 livre gagnée : 10 livres

Agent de recyclage

• salaire annuel : environ 12 500 livres (6,10 livres de l'heure)
• estimation de la valeur sociale produite pour 1 livre gagnée : 12 livres

Employé de crèche

• salaire annuel : environ 11 500 livres
• estimation de la valeur sociale produite pour chaque livre gagnée : 7 livres[15]

Les auteurs admettent que leurs calculs sont quelque peu subjectifs, comme le sont nécessairement tous les calculs de ce genre. De plus, comme l'enquête ne porte que sur les deux extrémités de l'échelle des salaires, elle laisse de côté l'essentiel des postes évoqués dans ce livre : ces derniers sont majoritairement situés dans les tranches de rémunération intermédiaires et présentent un bénéfice social qui n'est ni positif, ni négatif, mais semble tourner autour de zéro. Malgré tout, l'analyse confirme ce principe général : plus un travail est bénéfique à la société, moins la rémunération associée a de chances d'être élevée.

Il y a des exceptions. La plus évidente, ce sont les médecins. Leurs salaires flirtent avec le haut de l'échelle, notamment aux États-Unis, et pourtant leur rôle positif semble indiscutable. Pas aussi indiscutable qu'on pourrait le croire, toutefois. Le pharmacien cité plus haut laissait ainsi entendre que la plupart des médecins seraient essentiellement des vendeurs de placebos qui ne contribuent que marginalement à la meilleure santé et au bonheur des populations. Est-ce vrai ? Franchement, je ne suis pas compétent pour le dire. Mais c'est un fait bien connu que l'allongement de l'espérance de vie depuis 1900 résulte davantage des progrès de l'hygiène, de la nutrition et d'autres avancées en matière de santé publique que des découvertes de nouveaux traitements médicaux[16]. En d'autres termes, les améliorations de la santé devraient plus aux infirmières et aux agents d'entretien

hospitaliers (très mal payés) qu'aux médecins (très bien payés).

Parmi les autres exceptions, on peut citer les plombiers ou les électriciens, dont beaucoup gagnent plutôt bien leur vie en accomplissant un boulot utile[17]. À l'inverse, certains emplois mal payés ne servent manifestement pas à grand-chose. À part cette poignée de cas particuliers, la règle semble largement se vérifier.

Identifier ce qui pourrait expliquer cette relation négative est une autre paire de manches. Aucune des réponses qui viennent spontanément à l'esprit ne paraît satisfaisante. Certes, il y a le facteur du niveau d'instruction, qui est déterminant dans la fixation des salaires. Mais si tout cela n'était qu'une affaire d'éducation, le système d'enseignement supérieur américain ne serait pas ce qu'il est aujourd'hui, avec ces milliers de doctorants dotés d'une formation d'excellence et survivant à grand-peine dans des postes d'enseignants assistants, quand ils ne dépendent pas carrément des bons alimentaires[18]. D'autre part, si ce n'était qu'un problème d'offre et de demande, pourquoi y aurait-il un tel écart de rémunération entre les infirmières et les avocats d'affaires, alors que les États-Unis connaissent une grave pénurie d'infirmières qualifiées, mais ne savent que faire de leurs diplômés de fac de droit[19] ?

Quelles que soient les explications – pour ma part, je pense que le pouvoir et la loyauté de classe ont beaucoup à voir là-dedans –, le plus dérangeant me paraît être le fait que tant de gens considèrent cette situation comme l'ordre légitime des choses. Ils estiment, à l'image des stoïciens de l'Antiquité, que « toutes les vertus portent leur récompense en elles-mêmes ».

Ce sont des arguments que l'on entend depuis bien longtemps au sujet des enseignants de primaire ou de collège : il ne faut pas trop les payer, en tout cas pas autant que les avocats ou les cadres, car qui voudrait voir éduquer ses enfants par des personnes motivées par l'argent ? À la limite, ce raisonnement serait recevable s'il était appliqué avec cohérence. Ce n'est évidemment pas le cas : dit-on cela des médecins ?

Dans une certaine mesure, l'idée selon laquelle les individus bénéfiques à la société devraient être mal payés peut être vue comme une perversion de l'égalitarisme. Les réflexions du philosophe G.A. Cohen (dont je n'offre ici qu'un résumé appauvri) peuvent nous permettre de mieux le comprendre. Le raisonnement déductif qu'il propose le conduit à plaider en faveur d'un revenu identique pour tous les membres de la société.

Pourquoi, demande Cohen, paie-t-on certaines personnes mieux que d'autres ?

La justification la plus commune, qui fait valoir qu'elles produisent davantage ou sont plus bénéfiques à la société, soulève les objections suivantes :

1) D'une personne exceptionnellement talentueuse (une chanteuse à la voix envoûtante, un génie comique, un as des maths…), on dit qu'elle est « douée ». Elle est donc déjà dotée d'un avantage (un « don »), et cela n'a aucun sens de lui en accorder un supplémentaire (un surplus d'argent) pour cette raison même.

2) Il y a des gens qui travaillent plus dur que d'autres, mais il est généralement impossible d'établir s'ils le font par choix ou parce qu'ils ont une plus grande capacité de travail (là encore, un don). Dans le second cas, il serait absurde de les récompenser encore plus pour l'avantage inné dont ils disposent (cf. point 1).

3) Quand bien même on parviendrait à prouver que c'est par choix qu'une personne travaille plus que les autres, il nous faut ensuite déterminer si ses motivations pour le faire sont altruistes (elle produit davantage parce qu'elle souhaite être bénéfique à la société) ou égoïstes (elle cherche à accaparer pour elle-même une plus grande part de cette production).

4) Si elle produit davantage pour s'efforcer d'accroître la richesse globale, lui octroyer une part disproportionnée de cette richesse irait à l'encontre de son objectif. La seule attitude qui ait un sens d'un point de vue moral, c'est de récompenser les personnes mues par des mobiles égoïstes.

5) Étant donné que les motivations humaines sont changeantes et confuses, on ne peut se contenter de diviser la population active en deux groupes, les égoïstes et les altruistes. Il faut donc choisir : soit récompenser tous ceux qui se donnent plus de mal, soit ne pas le faire. Dans chacune de ces options, certaines personnes vont voir leurs objectifs contrariés. Les altruistes seront entravés dans leurs efforts pour être bénéfiques à la société, les égoïstes dans leurs efforts pour être bénéfiques à eux-mêmes. Si l'on est contraint de faire un choix, il est plus logique, d'un point de vue moral, de frustrer les égoïstes.

6) Conclusion : ceux qui se donnent plus de mal au travail ou sont plus productifs ne devraient pas être payés davantage ni récompensés d'aucune autre manière[20].

La logique est imparable. Même si plusieurs des hypothèses sous-jacentes sont sans doute contestables à bien des titres, la question qui m'intéresse dans ce chapitre n'est pas de savoir si une distribution égale des revenus est moralement défendable. Je veux simplement faire observer que notre société paraît adhérer dans une large mesure aux points 3 et 4, en oubliant les points 1, 2, 5 et 6. En particulier, elle postule qu'il est possible de classer les travailleurs selon leurs motivations, et applique le point 4 dès qu'un choix de carrière peut se justifier par une seule raison autre que l'argent, n'importe laquelle.

Autrement dit, ceux qui décident d'être bénéfiques à la société – *a fortiori* s'ils ont conscience de l'être effectivement, ce qui est gratifiant en soi – ne sont aucunement légitimes à réclamer, en sus, des salaires de bourgeois, des congés payés et des retraites confortables. Symétriquement, ceux qui savent parfaitement qu'ils font un boulot absurde, voire nuisible, juste pour l'argent, et qui en souffrent, devraient être récompensés par un plus gros magot justement pour ce motif.

C'est un schéma de pensée omniprésent au niveau politique. Prenons l'exemple du Royaume-Uni. En l'espace de huit années d'« austérité », presque toutes les catégories d'agents publics dont le travail bénéficie directement et indiscutablement à la population – infirmières, chauffeurs de bus, guichetiers de gare, personnel des urgences – ont subi des baisses de salaire, au point qu'on trouve des infirmières à plein temps qui vivent des banques alimentaires. Pour le parti au pouvoir, cette politique était un réel motif de fierté, certains de ses parlementaires allant jusqu'à pousser des hourras collectifs au moment de voter contre des propositions de loi qui prévoyaient des augmentations de salaire pour les personnels hospitaliers ou les policiers. On sait que ce parti, au même moment, regardait avec beaucoup d'indulgence la montée en flèche des salaires de ces banquiers de la City qui, quelques années plus tôt, avaient mené l'économie mondiale au bord de l'effondrement. Malgré tout cela, son gouvernement est resté extrêmement populaire. C'est à croire que, de l'avis général, le sacrifice collectif pour le bien commun doit incomber de manière écrasante à ceux qui, par leur choix de carrière, s'y sacrifient déjà – ou qui ont simplement la satisfaction de savoir que leur travail est utile et productif.

Ce raisonnement ne peut tenir debout qu'à une seule condition : si l'on pose au préalable que le travail, plus spécifiquement le travail rémunéré, constitue une valeur en soi – ce qui incite à considérer comme secondaires (au mieux) les autres facteurs, à savoir les motivations d'une personne pour accepter un job et les effets de celui-ci

sur la société. Quand des manifestants de gauche défilent en brandissant des pancartes « Il faut plus d'emplois ! », l'envers du décor, c'est le mec de droite qui marmonne en passant à côté d'eux : « Trouve-toi donc un boulot ! »

À l'évidence, la majorité des gens semblent admettre non seulement que le travail est une bonne chose, mais que, plus encore, *ne pas travailler*, c'est très mal. Si vous n'avez pas un job qui ne vous procure aucun plaisir et dans lequel vous bossez plus que vous ne le souhaiteriez, vous n'êtes qu'un pique-assiette, un feignant, un méprisable parasite, indigne de la compassion de vos pairs et de l'aide publique. C'est un sentiment auquel font écho aussi bien les politiciens conservateurs quand ils dénoncent les tire-au-flanc et les « *welfare queens*[21] » que les progressistes lorsqu'ils s'élèvent contre les souffrances de « ceux qui travaillent dur » (et que fait-on de ceux qui ne travaillent qu'avec modération ?).

Le plus incroyable, c'est que ces valeurs s'appliquent désormais au sommet de la pyramide sociale. Avez-vous remarqué qu'on n'entend presque plus parler des « riches oisifs » ? Ce n'est pas parce qu'ils ont disparu ; c'est parce que leur oisiveté n'est plus glorifiée. Pendant la Grande Dépression, les pauvres se divertissaient en allant voir des films qui leur narraient les escapades romantiques de play-boys millionnaires. Aujourd'hui, ils se délectent plutôt des aventures d'héroïques PDG workaholics[22]. C'est aussi sur ce ton que la presse britannique parle des membres de la famille royale, lesquels, apprend-on, consacrent tant d'heures à la préparation et à l'accomplissement de leurs fonctions officielles qu'il leur reste à peine le temps d'avoir une vie privée.

Cette moralité du « travail comme fin en soi » est évoquée dans de nombreux témoignages, par exemple celui de Clement. Clement a occupé ce qu'il décrit comme « un job à la con dans le service de gestion des financements externes d'une université publique du Midwest ». Pendant ses heures creuses – c'est-à-dire la plupart du temps –, il surfait longuement sur le Web pour glaner des infos sur les points de vue politiques alternatifs. Jusqu'au jour où il a découvert que la majeure partie des fonds transitant par son service étaient étroitement liés à la guerre menée par les États-Unis en Irak et en Afghanistan. Il a alors démissionné pour aller travailler à la municipalité, à la grande consternation de ses collègues. C'était un poste beaucoup moins bien payé, le boulot y était plus difficile, mais il était « un minimum intéressant et utile à l'humanité ».

Ce qui frappait Clement dans son ancien job, c'était le fait que tous ses collègues se croyaient obligés, les uns devant les autres, de faire semblant d'être accablés de

travail. Pourtant, personne n'ignorait qu'il n'y avait quasiment rien à faire :

> **Clement** : J'entendais tout le temps mes collègues expliquer que c'était une semaine super chargée et qu'ils travaillaient comme des malades, alors qu'en général ils quittaient le bureau à 14 ou 15 heures. Comment ça s'appelle, un tel déni public d'une réalité claire comme de l'eau de roche ?
>
> Je n'arrête pas de repenser à ça, à cette pression qu'on fait peser sur nous pour qu'on se juge nous-même et qu'on juge les autres à l'aune de l'ardeur que nous mettons à un boulot qu'on n'a jamais eu envie de faire. Pour moi, c'est un état d'esprit qui flotte dans l'air qu'on respire et qu'on diffuse tous dans nos conversations quotidiennes. C'est comme un réflexe, un principe fondateur des relations sociales. Si vous ne vous détruisez pas mentalement et physiquement dans un job salarié, vous ne vivez pas comme il faut. Et qu'on n'essaie pas de nous faire croire qu'on se sacrifie pour nos gamins : on ne les voit jamais, on passe toute notre putain de journée au boulot !

Clement estime que cette pression est particulièrement sensible dans la culture du Midwest américain, imprégnée, selon lui, de protestantisme germanique. D'autres parlent de puritanisme. Mais c'est un sentiment qui ne paraît pas limité aux environnements protestants ou nord-atlantiques. Il existe partout ; seuls varient le degré et l'intensité.

Que conclure de ces réflexions ? Si le travail tire une partie de sa valeur du fait qu'il est quelque chose qu'on n'a « pas envie de faire », alors, symétriquement, ce que l'on a « envie de faire » doit relever davantage du jeu ou du hobby. En d'autres termes, toute activité à laquelle on est susceptible d'avoir *envie* de consacrer son temps libre ne mérite aucune récompense matérielle, y compris pécuniaire.

Voilà qui résonne incontestablement avec ma propre expérience. La plupart des universitaires vous diront qu'ils ont été attirés par cette carrière, à l'origine, parce qu'ils se passionnent pour le savoir et les idées. Et c'est vrai : pendant les sept années que vous passez à bûcher pour obtenir votre doctorat, vous n'ignorez pas que vous pourriez tout aussi bien faire trois ans de fac de droit et démarrer dans la vie professionnelle avec le double de salaire. Pourtant, quand deux profs du même département se rencontrent à la machine à café, croyez-vous qu'ils parlent de leur amour du savoir ou s'enthousiasment pour des idées ? Pas du tout. Dans 99 % des

cas, ils se plaignent de crouler sous la paperasse. De fait, on l'a vu, les universitaires doivent consacrer de plus en plus de temps aux tâches administratives, au détriment de leurs activités de recherche[23]. Mais l'explication n'est pas là. Ce qui se passe, en réalité, c'est que l'on considérerait comme indélicat de votre part de laisser paraître que vous prenez plaisir à votre travail alors que d'autres n'ont manifestement pas cette chance. Et c'est vrai même si vous êtes au beau milieu d'un projet follement excitant.

Sans doute certains milieux académiques sont-ils plus anti-intellectuels que d'autres, mais le sentiment général est bien celui-ci : les aspects plaisants de votre métier – par exemple, le fait de pouvoir réfléchir – ne sont pas ce qui vous vaut votre paye ; ils sont plutôt de petits plaisirs occasionnels qui vous sont octroyés en reconnaissance de votre vrai travail, qui est de remplir des formulaires.

Au moins les activités de recherche font-elles partie de la description de poste des universitaires, quelle que soit la réticence de leur hiérarchie à l'admettre. Dans le monde de l'entreprise, c'est pire. Réagissant à mon article de 2013, Geoff Shullenberger, qui enseigne l'écriture créative à l'université de New York, a fait remarquer que de nombreux employeurs estiment désormais ne pas avoir à rémunérer les tâches qui sont gratifiantes d'une quelconque manière.

> Pour Graeber, les jobs à la con sont porteurs d'un impératif moral : « Si vous n'êtes pas occupé en permanence à quelque chose – et peu importe ce que c'est –, vous n'êtes pas quelqu'un de bien. » Or le revers de cette logique semble être : si l'activité X est quelque chose à quoi vous prenez réellement plaisir, qui a pour vous une valeur et une signification, qui comporte une récompense intrinsèque, vous avez tort de vouloir être (bien) payé pour vous y livrer ; vous devriez le faire gratuitement, même (et particulièrement) si, en cela, vous permettez à d'autres de réaliser des profits. En résumé : on va faire notre beurre grâce à vous pendant que vous ferez ce que vous aimez (gratuitement), mais on va vous garder sous contrôle en nous assurant que vous soyez obligés de gagner votre vie en faisant ce que vous détestez.

Shullenberger prend un exemple : traduire tout ou partie d'un document d'une langue vers une autre n'est pas une chose que beaucoup de gens feraient pour le plaisir, en particulier s'il s'agit d'un document technique aride. Cependant, on peut

concevoir que certaines personnes y trouvent une gratification autre que pécuniaire (parce que ça leur permet de perfectionner leurs compétences linguistiques, par exemple). Ainsi, lorsqu'une traduction est nécessaire, le premier réflexe d'un chef de service va être de tenter de la faire faire gratuitement par l'un de ses subordonnés. Ce même chef ne verra aucun inconvénient, en revanche, à lâcher de coquettes sommes à des « vice-présidents pour le développement créatif » ou autres types très occupés à ne rien faire. (Mieux : il est probablement *lui-même* un vice-président pour le développement créatif qui passe ses journées à trouver des entourloupes pour faire bosser les autres à l'œil.)

Shullenberger voit là l'émergence de ce qu'il appelle le « bénévolariat ». Les entreprises capitalistes récoltent désormais moins les fruits du labeur d'une main-d'œuvre rémunérée que d'une pléiade d'individus qui travaillent gratis – stagiaires, fanatiques d'Internet, militants, bénévoles et autres passionnés de tout poil. Simultanément, comme dans le métayage agricole, elles pratiquent le « *digital sharecropping* », exploitant, privatisant et commercialisant le produit de l'enthousiasme et de la créativité populaires[24].

Ironiquement, l'industrie du logiciel libre est devenue paradigmatique de ce phénomène. Retrouvons Pablo, celui qui nous a introduit à la notion de rafistolage au chapitre 2. Souvenez-vous de son constat : pour mettre au point un logiciel, les opérations se répartissent entre des tâches intéressantes et stimulantes – celles qui servent à développer les technologies fondamentales – et un travail fastidieux consistant à rafistoler ces technologies « à l'aide de gros Scotch » pour qu'elles puissent fonctionner les unes avec les autres, leurs concepteurs ne s'étant jamais préoccupés de leur compatibilité. Résultat : les tâches véritablement passionnantes sont de plus en plus souvent effectuées bénévolement.

> **Pablo** : Il y a vingt ans, les boîtes ne voulaient pas entendre parler des logiciels libres et concevaient les technologies fondamentales en interne ; aujourd'hui, elles se reposent majoritairement sur l'*open source* et n'emploient plus de développeurs que pour rafistoler ces technologies de base qu'elles obtiennent gratuitement. Du coup, vous avez des gens qui, le jour, aux heures de bureau, se tapent tout le boulot de rafistolage, pas du tout valorisant, et s'éclatent la nuit en bossant sur leur cœur de métier.
>
> Cela crée un drôle de cercle vicieux : puisque les entreprises trouvent facilement des gars qui acceptent de développer les technologies de base

pour pas un rond, elles ne sont pas incitées à y investir. Ce sous-investissement nuit à la qualité – on a des technologies inachevées, truffées d'imperfections, de bugs, etc. –, ce qui, en retour, accroît le besoin de rafistoleurs et encourage la prolifération de ces jobs.

Paradoxalement, plus les développeurs participent de manière désintéressée à une création collective en réseau, heureux d'offrir ce cadeau à l'humanité, moins ils se soucient de la compatibilité de leurs logiciels avec d'autres semblables, et plus ils devront eux-mêmes passer du temps à réparer les dégâts dans leurs jobs « de jour » – ce travail de maintenance que personne n'accepterait de faire bénévolement. Pablo conclut :

> **Pablo** : Je parie qu'on va bientôt voir apparaître des dynamiques de ce genre dans d'autres industries. Par exemple, plus personne ne va vouloir payer les journalistes professionnels, étant donné qu'on trouve des gens qui ne demandent qu'à écrire des articles gratuitement. À la place, l'argent va aller irriguer les secteurs des relations presse ou de la pub, et, finalement, la qualité de l'information va baisser, par manque de financements.

Soit dit en passant, ce mouvement est déjà largement amorcé : les journaux et services d'information qui emploient de vrais reporters se font de plus en plus rares.

Mais je souhaite moins ici détricoter les divers aménagements de travail, complexes et opaques, que produit cette philosophie que souligner, tout simplement, qu'elle existe. Nos attitudes à l'égard du travail ont changé. Pourquoi ? Comment se fait-il que, pour tant de gens, il soit devenu moralement plus acceptable d'avoir un boulot pourri et inutile que pas de boulot du tout ?

Un coup d'œil à l'évolution des idées sur le travail à travers l'histoire va nous permettre de répondre à ces questions.

À PROPOS DES FONDEMENTS THÉOLOGIQUES DE NOTRE CONCEPTION DU TRAVAIL

> Fait à l'image, à la ressemblance de Dieu lui-même dans l'univers visible et établi dans celui-ci pour dominer la terre […], seul l'homme est capable de travail, seul l'homme l'accomplit et par le fait même remplit de son travail son existence sur la terre.
>
> Pape Jean-Paul II, encyclique *Laborem Exercens* (« Le travail humain »), 1981

> Nous pouvons définir le travail comme *tout effort* de l'*esprit* ou du corps entrepris avec un objectif différent que le plaisir directement tiré de ce travail.
>
> Alfred Marshall, *Principes d'économie politique*, 1890

Qu'est-ce que le « travail » ? En règle générale, on en fait l'opposé du jeu, ce dernier étant décrit comme ce à quoi l'on s'adonne sans autre raison, juste pour le plaisir. Le travail, lui, est une activité (généralement pénible et répétitive) à laquelle on ne se livre pas pour elle-même – ou alors, pas pour très longtemps –, mais afin d'atteindre un autre objectif (se procurer à manger, édifier un mausolée…).

La plupart des langues possèdent un mot que l'on peut traduire, au moins approximativement, par « travail ». Toutefois, les limites exactes entre des notions que nous nommerions « travail », « jeu », « enseignement », « apprentissage », « rituel » ou « réconfort » sont très mouvantes selon les cultures. Les sensibilités qui dominent aujourd'hui à propos du travail ont été modelées par une tradition née au Levant, qui apparaît dans les premiers chapitres du livre de la Genèse et dans les œuvres du poète épique grec Hésiode. Le récit biblique du jardin d'Éden, tout comme le mythe de Prométhée, considère que l'obligation de travailler a été imposée aux hommes pour les punir d'avoir défié le Dieu créateur. En même temps, ces deux textes voient dans le labeur humain une sorte de concrétisation, à une échelle plus modeste, du pouvoir divin de création. En effet, ne nous permet-il pas de produire notre nourriture, de fabriquer nos vêtements, de construire nos cités – en somme, de bâtir notre propre univers matériel ? Comme le disaient les existentialistes, nous sommes condamnés à être libres. Nous devons, contre notre gré, exercer ce pouvoir divin de création. Si cela ne tenait qu'à nous, plutôt que suer sang et eau pour extraire notre subsistance de la terre en nous couvrant de coupures et de durillons,

nous préférerions certainement nommer les animaux dans le jardin d'Éden, nous régaler de nectar et d'ambroisie sur le mont Olympe ou attendre que des oies rôties nous tombent dans le gosier au pays de Cocagne.

D'aucuns pourront dire que ce n'est là qu'une traduction poétique des deux composantes essentielles du travail tel que nous le définissons communément aujourd'hui, à savoir : 1) une activité à laquelle, d'ordinaire, personne ne souhaite se livrer pour elle-même (donc, une punition), mais 2) à laquelle on se plie néanmoins afin d'accomplir quelque chose qui va *au-delà du travail* (donc, une création).

Cependant, que cet *au-delà du travail* soit nécessairement une création ne tombe pas sous le sens. À vrai dire, c'est même un peu étrange. À bien y réfléchir, on ne peut pas dire que le travail « crée » quoi que ce soit ; il consiste plutôt, pour une large part, à entretenir et réorganiser des choses[25]. Prenez une tasse à café : nous la « produisons » une fois, mais nous la lavons mille fois. Et même le travail que nous qualifions de « productif » – faire pousser des patates, façonner une pelle, assembler un ordinateur – n'est qu'une manière de composer avec des matériaux et des éléments déjà présents pour les transformer, remodeler ou réarranger.

Voilà pourquoi j'affirme que notre concept de « production » et l'idée selon laquelle le travail se définit par sa « productivité » sont fondamentalement théologiques. Le Dieu judéo-chrétien a créé l'univers à partir du néant. (C'est une singularité notable, car la plupart des dieux utilisent de la matière existante.) Ses premiers fidèles et leurs descendants en sont venus à penser qu'ils étaient condamnés à l'imiter. Or cela implique un tour de passe-passe : il faut dissimuler toute la part du labeur humain – c'est-à-dire l'essentiel – qui ne « produit » rien à proprement parler. Cet artifice est rendu possible par la division sexuelle du travail.

Dans le récit biblique de la Chute, Dieu condamne les hommes à labourer la terre – « C'est à la sueur de ton visage que tu mangeras du pain » (Genèse 3,19) – et les femmes à porter leurs enfants dans des conditions tout aussi pénibles – « J'augmenterai la souffrance de tes grossesses. C'est dans la douleur que tu mettras des enfants au monde » (Genèse 3,16)[26]. Le labeur masculin « productif » est ici conçu comme un équivalent de l'enfantement. Du point de vue des hommes, l'accouchement s'apparenterait en effet à la plus pure création *ex nihilo* dont les humains soient capables, l'enfant sortant apparemment de nulle part, entièrement formé. (Le point de vue des femmes est probablement différent, mais dans ce texte il n'a guère droit de cité.)

Or c'est aussi un travail pénible.

Cette vision est toujours d'actualité, comme le montre l'acception contemporaine des termes « production » et « reproduction » en sociologie. Étymologiquement, le verbe « produire » vient du latin *producere*, qui signifie « engendrer » ou « faire apparaître » – on l'utilise encore dans ce sens quand on dit, par exemple : « Elle a produit de nombreux documents à l'appui de sa défense. » Les deux concepts, « production » et « reproduction », reposent sur une même métaphore : dans le premier cas, des objets complètement finis jailliraient des usines ; dans le second, des bébés complètement finis jailliraient du corps des femmes. Évidemment, c'est tout aussi faux dans un cas que dans l'autre. Il n'empêche : au sein des sociétés patriarcales, les hommes aiment à croire qu'ils accomplissent sur le plan social ou culturel ce que les femmes accomplissent, selon eux, de manière naturelle. Ainsi, la *production* est une variante du fantasme masculin de mise au monde et, simultanément, d'action créatrice divine. De même qu'un dieu (homme) aurait créé l'univers par le seul pouvoir de son esprit et de ses paroles, les mâles s'imaginent créer le monde à la force de leur pensée et de leurs muscles. Surtout, ils décrètent que c'est là l'essence même du « travail », et, pour sauvegarder cette illusion, délèguent aux femmes la majeure partie du vrai labeur, qui consiste à ordonner et entretenir les choses.

SUR L'IDÉE D'ORIGINE NORD-EUROPÉENNE SELON LAQUELLE LE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ EST CONSUBSTANTIEL À L'ACCOMPLISSEMENT DE L'ÊTRE HUMAIN ADULTE

Répétons-le : la plupart des hypothèses sur lesquelles repose la théorie économique moderne ont des fondements religieux. Prenez l'un de ses postulaux centraux, celui qui réduit l'être humain à ses efforts pour « économiser » – l'idée que, dans un monde compétitif, les agents rationnels agiront toujours en vue d'une allocation optimale des ressources rares. Ce postulat repose sur la vision augustinienne (énoncée en termes laïcs par Thomas Hobbes au XVII[e] siècle) selon laquelle les humains sont condamnés à nourrir des désirs infinis dans un univers fini, ce qui engendre naturellement une situation de compétition généralisée.

Bien entendu, dans l'Europe du Moyen Âge, où les affaires économiques étaient régies par les lois de l'Église, personne ne cherchait à nier que ces questions étaient d'ordre théologique. Mais un autre élément est apparu au cours de cette période, un élément non explicitement religieux et qui a pris une importance considérable dans les définitions du travail futures : la notion de « service », d'origine essentiellement nord-européenne[27].

Dans son principe, la société féodale était un vaste système de services. Les serfs comme les petits seigneurs étaient au « service » d'individus de rang supérieur qui, eux-mêmes, devaient au roi un service militaire (baptisé « ost »). Cependant, ce n'est pas cette forme de service qui marquait le plus fortement les existences, mais ce que la sociologie historique anglo-saxonne a appelé le *life-cycle service*, c'est-à-dire le service domestique comme étape du parcours de vie. Pour schématiser, tout le monde ou presque devait passer les sept à quinze premières années de sa vie active comme domestique dans un autre foyer que le sien.

On connaît la façon dont cela se traduisait chez les artisans : les jeunes étaient d'abord apprentis auprès de maîtres, puis devenaient compagnons, avant que l'accession au statut de maître ne leur donne les moyens de se marier, de fonder une famille, d'ouvrir leur propre atelier et d'y embaucher des apprentis à leur tour. Mais ce système était loin de se limiter aux artisans. Les paysans devaient souvent, à partir de l'adolescence, servir comme « domestiques agricoles » dans une autre ferme, en général au sein d'une famille un peu plus aisée que la leur. Cette obligation incombait aussi bien aux garçons qu'aux filles (ces dernières étaient par exemple employées comme vachères). Surtout, elle n'épargnait pas les élites. Ainsi, les pages

étaient des apprentis chevaliers, et même les femmes de la noblesse, à l'exception de celles de très haut rang, devaient officier comme dames de compagnie pendant quelques années au cours de leur adolescence. Ces domestiques, au *service* d'une femme mariée de classe légèrement supérieure, s'occupaient de ses appartements, de sa toilette, de ses repas, etc. En même temps, elles étaient dans l'*attente*[28] du moment où elles seraient à leur tour en position de se marier, de fonder un foyer et de devenir des aristocrates maîtresses de maison. On trouvait également dans les cours royales des « gentilhommes domestiques » chargés de veiller sur les appartements privés du roi[29].

Pour un jeune noble, « servir » signifiait essentiellement *attendre* un héritage – ou bien attendre que ses parents décident qu'il était suffisamment mûr et préparé pour mériter de se voir confier un titre et un domaine. C'était sans doute vrai aussi pour les domestiques agricoles. En revanche, chez les roturiers de manière plus générale, les domestiques recevaient un salaire et devaient en épargner une bonne partie. De cette façon, ils acquéraient à la fois les connaissances et l'expérience requises pour tenir un ménage, un atelier ou une ferme, et les moyens financiers de les établir – ou bien, pour les femmes, d'apporter une dot à un prétendant capable de le faire. Voilà pourquoi, à l'époque médiévale, on se mariait tard, le plus souvent autour de 30 ans. La « jeunesse » ou l'« adolescence » – cette période pendant laquelle il était considéré comme relativement normal d'être un peu sauvage, concupiscent et rebelle – durait quinze à vingt bonnes années.

La rémunération des domestiques est un élément crucial. Elle signifie que le travail salarié existait déjà en Europe du Nord des siècles avant l'aube du capitalisme, et surtout qu'il était presque unanimement considéré, au Moyen Âge, comme une condition honorable que l'on ne connaissait que dans la phase initiale de sa vie active. Service et travail salarié étaient largement confondus. Même à l'époque d'Oliver Cromwell, il arrivait encore que les journaliers soient appelés « domestiques ». Le service, lui, était conçu comme le processus permettant aux jeunes gens d'apprendre non seulement les fondements de leur métier, mais aussi les « manières » et les codes pour se conduire en adultes responsables. C'est ce que note, dans un récit fréquemment cité, un Vénitien visitant l'Angleterre autour de l'an 1500 :

> Le défaut d'affection des Anglais se manifeste en particulier à l'égard de leurs enfants : ils les gardent à la maison jusqu'à l'âge de 7 ou 9 ans, tout au

> plus, après quoi ils envoient les garçons comme les filles se mettre au service de foyers étrangers, où ces derniers travaillent à la dure pendant sept ou neuf ans[30]. Ces jeunes gens s'appellent « apprentis », et pendant cette période ils exécutent les tâches les plus ingrates. Rares sont ceux à qui ce sort est épargné, car tout homme, si riche qu'il soit, place ses enfants dans les maisons des autres, et, en retour, accueille les enfants d'étrangers dans la sienne. Demandez-leur les raisons d'une telle sévérité, et ils vous répondront que c'est ainsi que leurs enfants acquièrent de meilleures manières[31].

Au Moyen Âge et au début de l'époque moderne, les « manières » étaient loin de se limiter au savoir-vivre. Elles désignaient plus généralement la façon d'agir et de se comporter dans le monde, ainsi que les habitudes, goûts et préférences de chacun. Autrement dit, à moins de se destiner à la prêtrise et à l'érudition, les jeunes gens étaient tenus de travailler chez d'autres personnes en échange d'un salaire, parce que travail rémunéré et éducation tels qu'on les entend aujourd'hui étaient vus comme une seule et même chose : un processus d'apprentissage de l'autodiscipline pour « parvenir à maîtriser ses plus bas instincts[32] » et être capable de se conduire convenablement, en adulte indépendant.

Cela ne veut pas dire que la turbulence de la jeunesse n'avait pas droit de cité en ce temps-là. Au contraire. Pendant leurs années de service dans d'autres foyers, ces gamins se créaient souvent une culture alternative bien à eux, organisée autour de confréries qui portaient des noms comme les Enfants-sans-Souci ou les Abbés du désordre, et qui étaient parfois autorisées à prendre temporairement le pouvoir lors des fêtes populaires. Mais le but ultime de ce labeur rigoureux aux ordres d'un chef de famille était de transformer ces adolescents en adultes autodisciplinés, prêts à travailler pour leur propre compte, et non plus pour quelqu'un d'autre.

*

Ce système propre à l'Europe du Nord du Moyen Âge a donné naissance à des conceptions du travail bien différentes de celles qui prévalaient à l'époque classique, ou même de celles qui se sont imposées par la suite dans le monde méditerranéen (ce qui explique que l'émissaire vénitien ait pu être scandalisé par les pratiques anglaises). Ce que nous connaissons de la Grèce et de la Rome antiques nous vient majoritairement d'aristocrates de sexe masculin qui considéraient que

l'effort physique et la servitude n'étaient bons que pour les femmes et les esclaves. Le travail, soulignait Aristote, ne vous rend pas meilleur ; au contraire, il vous avilit, puisqu'il accapare le temps que vous devriez consacrer à vos obligations sociales et politiques. C'est pour cette raison que la littérature classique insiste sur la dimension punitive du travail ; ses aspects créatifs et divins sont réservés à ces patriarches suffisamment riches pour ne pas avoir à se salir les mains, et qui peuvent se contenter de dire aux autres ce qu'ils ont à faire. Au contraire, en Europe du Nord au Moyen Âge et à la Renaissance, tout un chacun ou presque était amené à se salir les mains à un moment donné de son existence[33]. Par conséquent, le travail, en particulier rémunéré, était conçu comme un agent de transformation.

Autrement dit, certains éléments centraux de ce qu'on appellerait plus tard l'« éthique protestante du travail » étaient déjà présents plusieurs siècles avant la naissance du protestantisme.

COMMENT, AVEC L'AVÈNEMENT DU CAPITALISME, LE TRAVAIL A FINI PAR ÊTRE MAJORITAIREMENT REGARDÉ COMME UN INSTRUMENT DE RÉFORME SOCIALE, VOIRE UNE VERTU EN SOI, ET COMMENT LES TRAVAILLEURS ONT RIPOSTÉ EN ADOPTANT LA THÉORIE DE LA VALEUR-TRAVAIL

> L'histoire des différentes significations du travail reste à écrire.
>
> C. Wright Mills, *Les Cols blancs*, 1951

L'avènement du capitalisme est venu tout bouleverser. Par « avènement du capitalisme », je n'entends pas l'apparition des marchés (ils existaient depuis longtemps), mais la mutation progressive de relations de service en relations de travail permanentes prenant la forme du salariat – ce qui peut se résumer par le schéma suivant : certains individus détiennent le capital, et tous les autres sont contraints de travailler pour eux.

Sur le plan humain, la première conséquence de cette évolution a été d'enfermer des millions de jeunes gens dans un état d'adolescence sociale éternelle. En effet, avec la désintégration des structures corporatives, les apprentis devenus compagnons se sont vu empêcher d'accéder au statut de maîtres. Au regard de la tradition, cela signifiait qu'ils n'étaient pas en position de se marier et de fonder une famille, et qu'ils se retrouvaient condamnés à demeurer pour le restant de leurs jours des êtres humains inachevés, au sens propre du terme[34]. Comme on pouvait le prévoir, beaucoup d'entre eux ont décidé de se rebeller et de refuser cette interminable attente. Ils ont commencé à abandonner leurs maîtres avant l'heure dite pour se marier et établir de petites entreprises familiales. En retour, ce mouvement a suscité dans la classe émergente des employeurs une vague de panique morale qui n'est pas sans rappeler celle provoquée plus tard par le phénomène des grossesses précoces.

Le passage qui suit est extrait de *The Anatomie of Abuses*, écrit au XVI^e^ siècle par le puritain Philip Stubbes :

> Puis vous avez ces polissons de dix, quatorze, seize ou vingt ans qui prennent femme et l'épousent sans aucune crainte du châtiment divin […] ou, ce qui est pire, sans se soucier des moyens de subsistance dont ils disposeront, ni de savoir si leurs ressources seront suffisantes pour les

> maintenir dans leur métier et sauvegarder leurs biens. Oh non ! cela n'a aucune importance à leurs yeux, tant qu'ils ont leur joli petit chaton à câliner, car c'est bien la seule chose qu'ils désirent. Bientôt, les voilà qui construisent à chaque bout de chemin des maisonnettes avec des poteaux en sureau, dans lesquelles ils vivent comme des gueux le reste de leur existence. Le pays s'emplit ainsi d'un tel amas de mendiants […] que, sous peu, on risque de le voir sombrer dans la pauvreté extrême et la pénurie[35].

C'est de là qu'on peut dater la naissance du *prolétariat* en tant que classe. D'ailleurs, fort opportunément, le terme dérive d'un mot latin désignant ceux qui n'avaient pour toute richesse que leur progéniture. En effet, à Rome, les citoyens les plus démunis, trop pauvres pour être soumis à l'impôt, n'étaient utiles au gouvernement que dans la mesure où ils engendraient des fils susceptibles d'être enrôlés dans l'armée.

À bien des égards, *The Anatomie of Abuses* est le manifeste même de la « réforme puritaine des mœurs », comme on l'a nommée. Celle-ci reposait sur une vision bourgeoise de la société dénonçant pareillement la sensualité de la vie de cour et l'« agitation païenne » que représentait le divertissement populaire. Ce texte nous rappelle aussi que l'on ne saurait comprendre les débats autour du puritanisme, de l'éthique protestante du travail et de ses origines sans embrasser le contexte plus large dans lequel ils s'inscrivent, celui du déclin du *life-cycle service* et de l'émergence d'un prolétariat. Les calvinistes anglais (en réalité, seuls leurs détracteurs les appelaient « puritains ») se recrutaient en majorité au sein de la classe des maîtres artisans et des paysans « en voie d'enrichissement », celle-là même qui employait le nouveau prolétariat. Leur « réforme des mœurs » visait les fêtes populaires, le jeu, la boisson « et l'ensemble de ces rites annuels anarchiques au cours desquels la jeunesse inversait provisoirement l'ordre social[36] ». L'idéal puritain était de rassembler tous ces « hommes sans maître » et de les placer dans des familles pieuses dont les chefs leur inculqueraient une discipline stricte en matière de travail et de prière. Cela n'a été que la première d'une longue série de tentatives en vue de réformer les mœurs des classes inférieures – s'ensuivraient les hospices victoriens où l'on apprendrait aux pauvres à respecter les horaires « convenables », les programmes publics de *workfare*[37] et bien d'autres initiatives semblables développées aujourd'hui.

Pourquoi, à partir du XVI^e^ siècle, la bourgeoisie a-t-elle soudain conçu un tel

intérêt pour la régénération morale des pauvres, dont elle ne s'était pas souciée le moins du monde jusqu'alors ? Ce point a toujours fait figure d'énigme historique, mais il s'explique aisément dans le contexte du *life-cycle service*. Les pauvres étaient assimilés à des adolescents récalcitrants. Or c'était traditionnellement par le travail – plus exactement, le travail rémunéré sous la supervision d'un maître – que l'on apprenait aux adolescents à devenir des adultes convenables, obéissants et autonomes. Concrètement, les puritains et autres pieux réformateurs n'avaient plus grand-chose à faire miroiter aux nécessiteux, et certainement pas l'accession à l'âge adulte tel qu'on l'entendait jusqu'alors, c'est-à-dire l'affranchissement de l'obligation de travailler sous les ordres d'autrui. Alors, ils ont entrepris de remplacer cette perspective par l'aumône et la discipline, tout en remettant par là-dessus une bonne couche de théologie. Le travail, enseignaient-ils, est à la fois une punition et une rédemption. Il a une valeur intrinsèque en tant qu'humiliation de soi, au-delà même des richesses qu'il produit, lesquelles ne sont qu'un signe de la grâce de Dieu (dont il convient de profiter avec modération)[38].

Au lendemain de la révolution industrielle, les méthodistes se sont mis à exalter le travail avec une vigueur renouvelée, imités, voire dépassés, par des bourgeois instruits qui ne se concevaient pas comme particulièrement religieux. Le plus grand défenseur de cette cause a peut-être été Thomas Carlyle, un essayiste immensément populaire qui, préoccupé par le déclin de la moralité dans l'ère de Mammon qui s'ouvrait, a proposé un « évangile du travail ». Selon lui, le travail n'était pas un moyen de satisfaire des besoins matériels, mais l'essence même de la vie. Dieu avait délibérément créé un monde incomplet pour offrir aux hommes la possibilité d'achever Son œuvre par leur labeur :

> « [Un] homme se perfectionne en travaillant ». […] Considère combien, même quand il s'agit des plus humbles besognes, l'âme entière de l'homme s'apaise, atteint une harmonie réelle au moment même où il se met au travail. Doute, désir, tristesse, remords, indignation, désespoir : tous, comme autant de chiens d'enfer, assaillent l'âme du pauvre journalier aussi bien que celle de tout homme : mais il se penche, courageux et libre vers sa tâche, et toutes les furies s'apaisent, elles se retirent toutes en grondant pour regagner au loin leurs antres. L'homme, à ce moment, est bien un homme. Le rayonnement béni du travail qui l'éclaire, n'est-ce pas comme un feu purificateur dans lequel tout poison vient se fondre […] ?

[…]

Tout réel travail est sacré ; dans tout réel travail, ne fût-ce qu'un réel labeur manuel, il y a quelque chose de divin. […] Ô mon frère, si ce n'est pas là « prier », alors, je le déclare, tant pis pour la prière ; car c'est là la plus noble chose qu'on ait encore découverte sous le ciel de Dieu. Qui es-tu, toi qui te plains de ta vie de luttes ? Ne te plains pas. Lève les yeux, frère, si tu es las ; regarde les travailleurs, tes frères dans l'éternité de Dieu […]. Bande sacrée des immortels, céleste garde du corps de l'empire de l'humanité[39].

Carlyle aboutissait à la conclusion à laquelle tant d'autres parviennent aujourd'hui : puisque le travail est noble, alors les tâches les plus nobles *ne devraient pas* être rémunérées. En effet, il serait indécent de prétendre mettre un prix sur des activités dont la valeur est si absolue (« le "salaire" de tout noble travail, pour l'heure, est encore au ciel ou sinon il n'est nulle part[40] »). À noter tout de même que, dans sa grande générosité, Carlyle admettait la nécessité d'accorder aux pauvres de « justes salaires » pour qu'ils puissent se procurer des moyens de subsistance.

Ces arguments ont rencontré un formidable écho au sein de la bourgeoisie. Sans surprise, ils ont beaucoup moins impressionné les mouvements ouvriers qui bourgeonnaient en Europe au même moment. La plupart des travailleurs impliqués dans le luddisme, le chartisme, le socialisme ricardien et toutes ces tendances qui portaient en germe le radicalisme anglais auraient probablement été d'accord avec l'idée que le travail comportait une dimension divine. Cependant, pour eux, celle-ci ne tenait pas aux effets du travail sur l'âme et le corps – en tant qu'ouvriers, ils le savaient mieux que quiconque –, mais au fait qu'il créait des richesses. En réalité, tout ce qui rendait riches et puissants les riches et les puissants était le fruit des efforts accomplis par les pauvres.

Adam Smith et David Ricardo, les fondateurs de la science économique britannique, ne tardèrent pas à embrasser le concept de valeur-travail, à l'instar de nombreux industriels émergents qui y voyaient le moyen de se démarquer des propriétaires terriens, simples consommateurs oisifs à leurs yeux. Mais, presque instantanément, cette théorie a été adoptée aussi par les socialistes et les leaders syndicaux, puis retournée contre les industriels. Bientôt, les économistes se sont mis en quête d'explications alternatives en se plaçant ouvertement sur le terrain politique. Dès 1832 – c'est-à-dire trente-cinq ans avant la parution du *Capital* de

Marx –, on pouvait lire des avertissements de ce type :

> Que le travail soit la seule source de richesse, voilà une doctrine qui semble aussi dangereuse que fausse, puisqu'elle fournit malheureusement un levier à ceux qui cherchent à représenter toute propriété comme appartenant aux classes laborieuses, et la part reçue par d'autres comme du vol ou une fraude à l'égard des ouvriers[41].

À vrai dire, dans les années 1830, de telles déclarations étaient des lieux communs. Il ne faut pas oublier que la théorie de la valeur-travail faisait quasiment l'unanimité dans les générations post-révolution industrielle, avant même la diffusion des œuvres de Marx, qui lui insufflèrent un regain d'énergie et en proposèrent une formulation plus élaborée. Elle était particulièrement prégnante dans les colonies anglaises du Nouveau Monde. Les mécaniciens et commerçants qui deviendraient les fantassins de la guerre d'Indépendance américaine estimaient que la Couronne britannique venait piller les richesses qu'ils avaient produites. Après la révolution, beaucoup retournèrent cette rhétorique contre les aspirants capitalistes. Pour citer un historien, « leur conception de la bonne société reposait sur un roc inébranlable : la conviction que toute richesse était créée par le travail[42] ». Au point que l'adjectif « capitaliste », à cette époque, était le plus souvent insultant.

Lors de son premier discours annuel devant le Congrès, en 1861, le président américain Abraham Lincoln prononça des phrases qui, pour radicales qu'elles sonnent à nos oreilles modernes, ne faisaient que refléter le sens commun de l'époque[43] :

> Le travail est antérieur au capital et indépendant de celui-ci. Le capital n'est que le fruit du travail, et il n'aurait jamais pu exister si le travail n'avait pas existé avant lui. Le travail est supérieur au capital et mérite de loin la plus haute considération.

Cependant, poursuivait Lincoln, un élément faisait défaut aux États-Unis d'Amérique quand on les comparait à l'Europe, un élément qui, en réalité, était à la base de leur système démocratique : la présence d'une population permanente d'ouvriers salariés.

> Nul n'est obligé de rester enfermé durant toute son existence dans la condition d'ouvrier embauché au jour le jour. Partout à travers le pays, on rencontre aujourd'hui quantité d'Américains indépendants qui, pendant une partie de leur vie, ont travaillé sous contrat pour d'autres. Un jeune homme démarre dans le monde prudent et désargenté, se fait employer un temps comme salarié, met de côté un petit pécule qui lui permet d'acquérir des outils ou une terre à lui, puis commence à travailler pour son propre compte, avant d'embaucher à son tour un débutant pour l'aider.

Autrement dit, même s'il ne l'exprimait pas exactement en ces termes, Lincoln soutenait que la rapide expansion économique et territoriale de l'Amérique permettait d'y laisser subsister une organisation proche du système médiéval, dans laquelle chacun travaillait d'abord pour d'autres, puis pouvait utiliser les bénéfices ainsi accumulés pour ouvrir un atelier ou acheter une ferme (sur des terres confisquées à leurs habitants indigènes), avant de devenir lui-même un capitaliste recrutant des ouvriers parmi les jeunes gens qui démarraient dans la vie.

Incontestablement, dans l'Amérique d'avant la guerre civile – même si Lincoln était originaire de l'Illinois, situé non loin de la Frontière –, cette situation était un idéal. Dans les villes anciennes de la côte est, des mouvements ouvriers s'opposaient déjà à ce type de vision[44]. Ce qui est intéressant dans les remarques de Lincoln, c'est qu'il pensait devoir inscrire le débat dans le cadre général de la théorie de la valeur-travail. Tout le monde alors en faisait autant, et ce fut le cas jusqu'à la fin du siècle au moins. C'était même vrai aussi plus à l'ouest, le long de la Frontière, où l'on aurait pu penser que ces tensions de classe à l'européenne étaient moins présentes. En 1880, on pouvait lire sous la plume d'un protestant « missionnaire » qui avait voyagé pendant plusieurs années dans cette zone :

> Du Colorado à la côte Pacifique, vous serez bien en peine de trouver un paysan ou un mineur qui n'ait pas la bouche emplie de l'argot ouvrier de Denis Kearney, des blasphèmes paillards [du pamphlétaire athée] Robert Ingersoll ou des théories socialistes de Karl Marx[45].

J'ai vu pas mal de westerns dans ma vie, mais il faut croire que tous ont oublié de mentionner ce détail ! (À l'exception notable du *Trésor de la Sierra Madre*, qui s'ouvre sur une scène dans laquelle John Huston, interprétant un personnage de

mineur, explique la théorie de la valeur-travail à Humphrey Bogart[46].)

COMMENT LES DÉTENTEURS DU CAPITAL SONT PARVENUS À EXPLOITER LE PRINCIPAL DÉFAUT DE LA THÉORIE DE LA VALEUR-TRAVAIL TELLE QU'ELLE A ÉTÉ POPULARISÉE AU XIX^{e} SIÈCLE

> Presque toute forme de travail peut être décrite comme « aidante » dès lors que son contenu contribue à satisfaire les besoins d'autrui.
>
> Nancy Folbre

Je me suis tourné vers l'exemple américain à dessein. Les États-Unis jouent en effet un rôle central dans l'histoire qui nous occupe. C'est là-bas que le principe selon lequel toute richesse découle du travail a été le plus largement adopté, jusqu'à devenir du simple bon sens. Mais c'est aussi là-bas que la contre-attaque dont il a fait l'objet a été le plus délibérée, persistante et, finalement, efficace. Au début du XX^{e} siècle, alors qu'étaient réalisés les premiers westerns, cette entreprise était déjà pratiquement achevée. Aussi, l'idée que les ouvriers agricoles aient été de fervents lecteurs de Marx dans le passé aurait paru parfaitement ridicule à cette époque, tout autant qu'aujourd'hui. Plus important : c'est de cette lutte qu'ont émergé les étranges attitudes à l'égard du travail qui ont rapidement conquis l'Amérique du Nord et qui continuent de se répandre aujourd'hui à travers le monde en disséminant leurs effets néfastes.

Nul doute que Lincoln exagérait un peu dans son tableau de la « république des artisans » qui aurait prévalu avant la guerre civile. Il n'en reste pas moins que ce modèle rappelle effectivement l'ancienne tradition du *life-cycle service* – avec cette différence notable que la majorité des ouvriers sous contrat n'étaient pas désignés comme « domestiques » et ne vivaient pas chez leur employeur. En tout cas, la classe politique regardait bien cette situation comme un idéal à atteindre, et légiférait en ce sens. La permission de créer une société à responsabilité limitée n'était accordée à un entrepreneur capitaliste que s'il pouvait prouver que son affaire constituait un « bienfait public » évident et incontestable (en d'autres termes, la notion de valeur sociale était non seulement reconnue, mais inscrite dans la loi). En pratique, cela signifiait que, le plus souvent, seuls étaient autorisés les projets visant par exemple à creuser un canal ou à construire une voie de chemin de fer[47].

Hormis chez les athées qui vivaient le long de la Frontière, les soubassements de ce sentiment anticapitaliste étaient essentiellement religieux. Le protestantisme

populaire, puisant dans ses racines puritaines, ne se contentait pas de glorifier le travail. Il soutenait qu'il était « un devoir sacré et une proclamation de supériorité morale et politique sur les riches oisifs », pour reprendre les termes de mes collègues anthropologues Dimitra Doukas et Paul Durrenberger. C'était une version encore plus explicitement religieuse que l'« évangile du travail » de Carlyle – lequel a été baptisé « producérisme » par les historiens –, puisqu'elle faisait du travail *à la fois* une valeur en soi et la seule vraie source de richesse.

Tout cela commença à changer au lendemain de la guerre civile, avec les premiers frémissements du capitalisme de la grande entreprise, qui extrapolait les principes de l'organisation bureaucratique à l'échelle industrielle. Les nouveaux magnats de l'industrie rencontrèrent d'abord une farouche hostilité – on les appelait d'ailleurs « barons voleurs ». Cependant, dès les années 1890, ils se lancèrent dans une vaste contre-offensive intellectuelle, proposant ce que Doukas et Durrenberger appellent un « évangile de la richesse », d'après le titre d'un ouvrage d'Andrew Carnegie :

> À compter des années 1890, les géants industriels fraîchement constitués, leurs banquiers et leurs alliés politiques se sont mis à contester le discours moral des « producéristes » et à élaborer une nouvelle idéologie qui en prenait le contrepied, soutenant que c'est le capital, et non le travail, qui crée les richesses et la prospérité. De puissantes coalitions d'intérêts industriels ont joint leurs efforts pour déformer le message que véhiculaient les écoles, les universités, les églises et les groupes civiques. Elles affirmaient que « le commerce [avait] résolu les principaux problèmes moraux et politiques que [connaissait] la société industrielle ».
>
> Le baron de l'acier Andrew Carnegie était un des fers de lance de cette campagne. Lorsqu'il s'exprimait devant les masses, il défendait ce que nous appelons aujourd'hui le « consumérisme » : la productivité accrue du capital « concentré », sous la direction avisée des personnes appropriées, allait tellement faire baisser le prix des produits de base que les travailleurs de demain vivraient dans la même opulence que les rois d'hier. Devant les élites, Carnegie expliquait que choyer les pauvres en leur versant de trop gros salaires était préjudiciable à « la race »[48].

L'avènement du consumérisme a aussi coïncidé avec les débuts de la révolution

managériale, laquelle, dans ses premières manifestations, s'est traduite par un assaut contre les savoirs populaires. Alors qu'un tonnelier ou une couturière se concevaient jusqu'alors comme les héritiers d'une fière tradition fondée sur un corpus de connaissances réservées aux initiés, les nouvelles sociétés, avec leur organisation bureaucratique et leur « management scientifique », se sont efforcées de transformer les ouvriers en de pures extensions des machines – au sens littéral du terme, puisque leurs moindres mouvements étaient désormais prédéterminés par d'autres.

Il nous faut tenter de comprendre pourquoi cette entreprise a connu un succès si retentissant. Car, indéniablement, une génération plus tard, tout avait changé. Le « producérisme » avait cédé la place au « consumérisme ». Le « fondement du statut social », comme le dit Harry Braverman, n'était « plus la capacité de fabriquer des choses, mais celle de les acheter[49] ». Quant à la théorie de la valeur-travail – entre-temps purement et simplement effacée de la pensée économique sous les coups de la « révolution marginaliste » –, elle était devenue si étrangère au bon sens populaire que, de nos jours, plus personne ne sait de quoi il s'agit, hormis les étudiants en économie et les derniers marxistes révolutionnaires. Aujourd'hui, si vous évoquez les « producteurs de richesses », tout le monde pensera que vous voulez parler des capitalistes, certainement pas des travailleurs.

Dans les consciences populaires, ce fut un tournant phénoménal. Et, s'il a pu se produire, c'est principalement à cause d'un défaut intrinsèque à la théorie de la valeur-travail dans sa version initiale : elle se concentrait sur la « production », un concept fondamentalement religieux, mais aussi profondément marqué par le système patriarcal. Même au Moyen Âge, les chrétiens se représentaient leur Dieu comme un travailleur manuel, un artisan[50]. Le travail humain – par lequel on entendait toujours en priorité le travail masculin – était conçu comme l'effort consistant à fabriquer et construire des choses, ou éventuellement à cultiver la terre avec ardeur pour les en extraire. Quant au « travail » des femmes, il était emblématiquement réduit à la production des bébés. Le travail réel qu'elles abattaient était presque totalement ignoré.

Bien sûr, la hausse sans précédent de la productivité sous l'effet de la révolution industrielle a aussi joué un rôle en mettant en lumière l'importance des machines et des personnes qui les faisaient fonctionner – des arguments qui sont restés au cœur du débat politique et économique tout au long du XIX^{e} siècle. Mais l'histoire n'est pas si rose, même en ce qui concerne le travail en usine. Au départ, les premiers propriétaires n'ont pas embauché dans leurs fabriques des hommes, mais des femmes

et des enfants, considérés comme plus malléables et (notamment les femmes) plus aptes à endurer des tâches monotones et répétitives. Bien souvent, cela a engendré des situations d'une brutalité terrifiante. Cela a également placé les artisans traditionnels dans une position particulièrement pénible : non seulement les nouvelles usines les jetaient dehors, mais c'étaient désormais leurs femmes et leurs enfants qui faisaient bouillir la marmite, au lieu de travailler sous leur direction, comme avant. Il ne fait aucun doute que c'est un des facteurs expliquant l'apparition des premiers briseurs de machines, au moment des guerres napoléoniennes – un mouvement qu'on a appelé « luddisme ». D'ailleurs, si cette insurrection a pu être apaisée, c'est notamment grâce à un compromis social tacite prévoyant que le travail en usine serait, à l'avenir, majoritairement effectué par des hommes adultes.

Pendant la centaine d'années qui ont suivi, les organisations syndicales ont paru se polariser sur les ouvriers d'usine (l'une des raisons étant qu'ils étaient les plus faciles à syndiquer). Voilà pourquoi, aujourd'hui, la seule mention de la « classe ouvrière » fait instantanément naître dans nos esprits des images d'hommes en bleu de travail s'échinant sur des chaînes d'assemblage. Au point qu'il n'est pas rare d'entendre, dans la bouche d'intellectuels bourgeois tout à fait intelligents par ailleurs, que la classe ouvrière britannique ou américaine, par exemple, a disparu en même temps que le travail en usine. Peut-être croient-ils que ce sont des androïdes ultra-sophistiqués qui conduisent leurs bus, taillent leurs haies, installent leurs câbles électriques ou changent les bassins hygiéniques de leurs grands-parents…

En réalité, jamais dans l'histoire le travail en usine n'a occupé la majorité des ouvriers. Même du temps de Karl Marx ou de Charles Dickens, les quartiers urbains ouvriers abritaient infiniment moins de mineurs, d'employés du textile ou de métallos que de bonnes, de cireurs de chaussures, d'éboueurs, de cuisiniers, d'infirmières, de chauffeurs de taxi, d'instituteurs, de prostituées, de concierges ou encore de marchands des quatre saisons. Peut-on dire de ces emplois qu'ils sont « productifs » ? Si oui, dans quel sens et pour qui ? Qui « produit » un soufflé ?

La plupart du temps, dans les débats sur la valeur, nous préférons écarter toutes ces questions à cause, justement, des ambiguïtés qu'elles comportent. Or, ce faisant, nous occultons un aspect fondamental de la réalité. Nous refusons de voir que le travail ouvrier, qu'il soit accompli par des hommes ou par des femmes, consiste moins souvent à taper au marteau, tailler la pierre, soulever de lourdes charges ou moissonner les champs qu'en des tâches typiquement féminines à nos yeux : s'occuper de ses semblables, tenter de répondre à leurs demandes et à leurs besoins,

expliquer, rassurer, anticiper les désirs ou les pensées de ses supérieurs, mais aussi tout ce qui concerne le soin, la surveillance et l'entretien apportés aux plantes, aux animaux, aux machines ou à d'autres objets.

Cet aveuglement n'est pas sans conséquences. On l'a vu par exemple en 2014 lors d'une grève des transports londoniens, déclenchée après que le maire de la capitale eut annoncé son intention de fermer une bonne centaine de guichets de vente de tickets, ce qui ne laissait plus subsister dans certaines stations que des automates. Sur la Toile, des tenants de la théorie marxiste ont commencé à débattre pour savoir si les travailleurs menacés de licenciement avaient ou non des « jobs à la con ». L'une des logiques mises en avant était la suivante : soit un emploi crée de la valeur pour le système capitaliste – or, manifestement, les capitalistes jugeaient que ce n'était plus vrai de ces emplois-là ; soit il remplit une fonction sociale (ici, la vente de tickets) dont la nécessité est évidente dans tout système, capitaliste ou non – or ce n'était pas non plus le cas, puisque, dans un régime intégralement communiste, les transports seraient gratuits.

Comme on pouvait s'y attendre, j'ai été invité à intervenir dans la discussion. Pressé de donner une réponse, j'ai choisi de renvoyer mes interlocuteurs à un tract diffusé par les grévistes eux-mêmes et intitulé « Conseils aux usagers du métro londonien du futur ». On y lisait notamment :

> Merci de vous assurer que vous êtes parfaitement familier des 11 lignes et 270 stations du réseau avant d'entreprendre votre voyage. […] Merci de vérifier au préalable qu'il n'y aura ni retard, ni accident, ni procédure d'évacuation, ni aucune autre situation d'urgence au cours de votre trajet. Merci de ne pas être handicapé. Ni pauvre. Ni nouveau venu à Londres. Merci d'éviter d'être trop jeune ou trop âgé. Merci de ne pas être harcelé ni agressé pendant votre trajet. Merci de ne pas égarer vos effets personnels ni vos enfants. Merci de faire en sorte de n'avoir besoin d'aucune forme d'assistance.

Apparemment, chez les défenseurs de la révolution prolétarienne, personne n'avait songé à aller s'enquérir de ce que faisaient réellement les employés des transports municipaux. Du coup, la vision qu'ils avaient d'eux était très proche du stéréotype véhiculé par les tabloïds de droite – des paresseux surpayés qui se la coulent douce sur le dos des contribuables.

En réalité, les activités quotidiennes des employés des transports s'apparentent plutôt à ce que les féministes appellent le travail de *care*, ou travail aidant, et leurs journées ressemblent sans doute davantage à celles des infirmières qu'à celles des maçons. Mais on s'arrange pour faire disparaître des comptes de l'« économie » toute la dimension de prise en charge que comportent les emplois ouvriers, exactement comme on en efface les soins dispensés gratuitement par les femmes. Certes, en Grande-Bretagne, cette dimension traditionnelle transparaît encore dans la culture populaire, qui est largement un produit de la classe ouvrière elle-même. Ainsi, les gestes, les habitudes, les rythmes caractéristiques du travail des ouvriers et de la façon dont ils s'encouragent les uns les autres se reflètent dans la musique, la comédie et la littérature pour enfants. Mais cela ne veut pas dire qu'on y voie un travail source de valeur en soi.

Le travail aidant est tourné vers autrui et implique toujours une part d'interprétation, d'empathie et de compréhension. Dans une certaine mesure, on pourrait dire que, plus qu'un travail, il est simplement la vie, du moins la vie telle qu'elle devrait être vécue. En effet, nous sommes des créatures naturellement empathiques, et, pour communiquer ensemble, il nous faut constamment nous imaginer à la place de l'autre, tenter de comprendre ce qu'il pense et ressent – en un mot, nous soucier de lui un tant soit peu. Or cela devient effectivement un travail quand l'empathie et l'effort d'identification à l'autre ne sont requis que d'une seule des parties prenantes à une interaction.

L'élément clé dans la marchandisation du travail aidant, ce n'est pas tant le fait que certaines personnes se préoccupent de leurs semblables tandis que d'autres ne s'en préoccupent pas ; c'est le fait que quiconque paie pour des « services » (voyez comme on retrouve l'ancien terme féodal) se croit dispensé de ce « travail interprétatif » visant à comprendre la pensée de l'autre. On l'observe dès qu'un individu travaille pour un supérieur, même s'il est maçon, par exemple. Les subalternes se doivent d'être en permanence aux aguets pour tenter de déterminer ce qui trotte dans la tête de leur patron ; ce dernier n'a clairement pas ce souci. Aussi, il n'y a rien d'étonnant à ce que, comme le montrent de nombreuses études de psychologie, les personnes d'extraction ouvrière se révèlent plus douées pour lire les sentiments des autres, plus empathiques et plus soucieuses de leur prochain que celles nées dans des milieux plus aisés[51]. En un sens, ce talent à décrypter les émotions d'autrui est directement lié au contenu des emplois occupés par la classe ouvrière. Ainsi, les riches n'ont pas besoin d'apprendre à le développer, puisqu'ils

peuvent embaucher des larbins qui le feront à leur place – et qui, en plus, s'occuperont d'eux[52].

Dans le même ordre d'idées, on peut considérer – et c'est ce que font de nombreuses économistes féministes – que tout travail est une forme de soin et d'attention à l'autre. Pour reprendre l'exemple utilisé au début de ce chapitre, quand on construit un pont, c'est bien par souci des personnes qui voudraient pouvoir traverser la rivière. On a vu que c'est aussi en ces termes que les gens réfléchissent à la « valeur sociale » de leur emploi[53].

Toute cette dimension est opportunément occultée lorsqu'on postule que seul le travail « productif » est doté d'une valeur, et, surtout, qu'il est exclusivement incarné par la figure de l'ouvrier d'usine. Dans une telle représentation, ce dernier est celui qui accomplit le tour de magie par lequel des voitures, des sachets de thé ou des médicaments peuvent être « produits » et comme « expulsés » des fabriques, au terme d'un travail aussi douloureux et mystérieux que le travail des femmes pour « produire » les bébés. Rien de plus facile, ensuite, pour les propriétaires d'usine que de clamer : vous voyez bien que les ouvriers et les machines qu'ils pilotent, c'est la même chose ! Bien entendu, le développement de ce qu'on a appelé le « management scientifique » a accentué le phénomène. Mais cette évolution n'aurait jamais pu avoir lieu si le paradigme du « travailleur » dans la conscience populaire avait été le cuisinier, le jardinier ou la masseuse.

*

Aujourd'hui, la majorité des économistes ne voient plus dans la théorie de la valeur-travail qu'une survivance des premiers temps de leur discipline. De fait, il existe probablement des outils bien plus efficaces lorsqu'on cherche à comprendre le mécanisme de formation des prix. Mais il se trouve que ce n'est pas cela qui intéresse le mouvement ouvrier – ni, sans doute, des penseurs révolutionnaires comme Karl Marx. Pour eux, le cœur du problème est d'ordre philosophique. Il s'agit d'admettre que le monde dans lequel nous vivons est tel qu'il est parce que nous, société, l'avons collectivement fabriqué ainsi. Autrement dit, nous pourrions aussi bien l'avoir fabriqué différemment. Et l'on peut en dire autant de la quasi-totalité des objets physiques de notre vie quotidienne. Tous ont été cultivés ou produits par quelqu'un qui a agi en fonction de sa propre représentation de notre personnalité et de nos désirs ou besoins.

C'est encore plus vrai d'abstractions comme « le capitalisme », « la société » ou

« le gouvernement ». Elles n'existent que parce que nous les produisons inlassablement, jour après jour. Il y a quelque temps, John Holloway – sans doute le plus poète des marxistes contemporains – a entrepris d'écrire un livre intitulé *Cessons de fabriquer le capitalisme*[54]. Sa thèse était la suivante : nous agissons tous comme si le capitalisme était une sorte de monstre qui se dresse au-dessus de nous. En réalité, il n'est rien d'autre qu'une chose que nous produisons. Chaque matin, au réveil, nous recréons le système capitaliste. Si nous décidions un beau jour de nous lever pour créer tous ensemble un autre système, il n'y aurait plus de capitalisme. Il y aurait autre chose.

Finalement, cette question constitue peut-être le cœur, voire l'essence même, de toute théorie sociale et de toute pensée révolutionnaire. Ensemble, nous fabriquons le monde dans lequel nous vivons. Pourtant, si l'on nous demandait d'imaginer un monde dans lequel nous *aimerions vivre*, personne n'inventerait celui que nous avons aujourd'hui. Nous sommes tous capables d'imaginer un monde meilleur. Qu'est-ce qui nous empêche d'en créer un, tout simplement ? Comment se fait-il que cesser de fabriquer le capitalisme – ou le gouvernement, ou au moins les prestataires incompétents et la paperasserie qui nous assomment – soit à ce point inconcevable pour nous ?

Postuler que le travail est un acte de production nous autorise à poser ces questions, et c'est déjà d'une importance capitale. Mais cela nous permet-il d'y répondre ? Rien n'est moins sûr. J'ai pris conscience d'une chose : s'il nous est si difficile de créer une société différente, basée sur un corpus de règles différent, c'est justement parce que nous admettons cela – le fait que le travail, dans une très large mesure, n'est pas productif à strictement parler, mais relève plutôt du soin, et que même les tâches en apparence les plus impersonnelles impliquent toujours une dimension aidante. Nous avons beau ne pas aimer le monde tel qu'il est, la majorité de nos actions, productives ou autres, visent à faire le bien d'autrui – en général, de personnes précises. Nos actions sont imbriquées dans des relations de soin. Le problème, c'est que la plupart de ces relations supposent un monde plus ou moins inchangé à long terme. Par exemple, vous ne mettrez de l'argent de côté pour les études de vos enfants que si vous avez la certitude que, dans vingt ans, les universités – et l'argent ! – existeront toujours. Un peu comme, lorsqu'on se marie et fonde une famille, on renonce aux rêves d'un monde meilleur que l'on nourrissait adolescent en acceptant les compromis de la vie adulte. En d'autres termes, l'amour que l'on porte à tout autre que soi – personnes, animaux, paysages naturels – exige souvent la

sauvegarde de structures institutionnelles que l’on exècre peut-être par ailleurs.

SUR L'ASSIMILATION CROISSANTE DU TRAVAIL, AU XX^{e} SIÈCLE, À UNE FORME DE DISCIPLINE ET D'ABNÉGATION

> Si nous ne cessons d'inventer des emplois nouveaux, c'est à cause de cette fable, héritée de Malthus et Darwin, selon laquelle chacun d'entre nous doit être mis au turbin, quelle que soit la tâche, pour justifier son droit à l'existence.
>
> Buckminster Fuller

Revenons à notre « évangile de la richesse », cette contre-offensive victorieuse qui a permis aux capitaines d'industrie d'Amérique, puis du monde entier, de convaincre le public qu'ils étaient – et non leurs employés – les vrais créateurs de richesse. Ce succès a fait naître un problème insurmontable : comment des ouvriers littéralement transformés en robots, et à qui l'on serine qu'ils ne valent guère mieux, pourraient-ils trouver un sens et un but à leur travail, alors même qu'on les exhorte de plus en plus à organiser leur vie autour de lui ?

De toute évidence, la solution à ce problème a été trouvée dans la réhabilitation d'une idée ancienne : le travail, ça forge le caractère. On serait tenté de parler d'un renouveau puritain, mais en fait, comme on l'a vu, cette conception remonte bien plus loin : elle est née d'une fusion entre le dogme chrétien de la malédiction d'Adam et la vision nord-européenne faisant du travail rémunéré aux ordres d'un maître un passage obligé sur la voie de l'accomplissement en tant qu'adulte. Dans cette optique, les travailleurs sont incités à concevoir leur labeur non pas tant comme un moyen de créer des richesses, ni d'être utile aux autres – du moins, pas prioritairement –, que comme un acte d'abnégation, une forme de cilice laïque, un renoncement à toute espèce de joie et de plaisir pour pouvoir devenir adulte et gagner le droit de posséder les gadgets de la société consumériste.

Cette interprétation est massivement confirmée par les travaux de recherche récents. On n'a jamais vu un Européen ou un Américain considérer que sa carrière professionnelle devait être son signe distinctif pour la postérité. Promenez-vous dans un cimetière : vous ne trouverez pas de pierres tombales marquées « Chauffagiste », « Vice-président exécutif », « Garde forestier » ou « Employé ». Quand un être meurt, on estime que l'essence de son âme réside dans l'amour qu'il a porté à son conjoint et à ses enfants, dans celui qu'il a reçu d'eux. Pour ceux qui ont fait la guerre, on mentionne la division militaire dans laquelle ils ont servi. Dans toutes ces

dimensions interviennent à la fois une intense implication émotionnelle et le fait de donner et reprendre la vie. Pourtant, il y a fort à parier que, de leur vivant, la première question que l'on posait à tous ces gens quand on faisait leur connaissance était : « Vous faites quoi dans la vie ? »

Paradoxalement, c'est toujours vrai aujourd'hui, même si l'« évangile de la richesse » et le consumérisme qu'il a impulsé sont censés avoir changé tout cela. En théorie, dans cette nouvelle ère, notre personnalité ne devrait plus s'exprimer par ce que nous produisons, mais par ce que nous consommons : notre style vestimentaire, nos goûts musicaux, nos équipes sportives favorites… Depuis les années 1970 en particulier, chacun est invité à se trouver une petite tribu dotée de sa sous-culture spécifique. Cela peut être les fanas de science-fiction, les amoureux des chiens, les passionnés de paintball, les toxicos, les supporters des Chicago Bulls ou de Manchester United – en tout cas, certainement pas les dockers ou les analystes de risques naturels. En fait, la plupart d'entre nous préférons nous définir par tout autre chose que notre job[55]. La contradiction demeure néanmoins : au dire de beaucoup, le travail est ce qui donne son sens profond à leur existence, et le chômage a des effets psychologiques dévastateurs.

Le XX^e^ siècle a vu fleurir une quantité astronomique d'enquêtes, d'articles, d'essais et d'études ethnographiques sur le travail, au point que les recherches sur ce thème semblent désormais constituer une petite industrie à part entière. Les conclusions auxquelles parvient toute cette littérature – qui paraissent valables, hormis quelques variations mineures, pour les cols bleus comme pour les cols blancs, et ce dans presque toutes les régions du monde – peuvent être résumées ainsi :

1) la plupart des gens tirent leur dignité et leur amour-propre du fait de gagner leur vie grâce à leur travail ;
2) la plupart des gens détestent leur boulot.

On pourrait appeler cela « le paradoxe du travail moderne ». La sociologie du travail et, bien entendu, tout le domaine de recherche portant sur les relations sociales se consacrent presque exclusivement à tenter de réconcilier ces deux constats apparemment antinomiques. Deux auteurs de référence en la matière, Al Gini et Terry Sullivan, écrivaient en 1987 :

> Au cours des vingt-cinq dernières années ont paru plus d'une centaine d'études dans lesquelles les travailleurs décrivent leur emploi comme physiquement épuisant, ennuyeux, psychologiquement avilissant, ou encore dégradant sur le plan personnel et futile. […]
>
> [Pourtant], ils tiennent quand même à travailler, parce que, à un certain niveau de leur conscience, ils sentent bien que le travail remplit une fonction psychologique fondamentale, peut-être unique, dans la formation du caractère humain. Le travail n'est pas qu'un gagne-pain, c'est aussi l'une des composantes essentielles de la vie intérieure. […] Être privé de travail, c'est être privé non seulement de ce que le travail permet d'acheter, mais de la possibilité de définir et d'estimer son propre soi[56].

De longues années de recherche sur le sujet ont conduit Al Gini à la conclusion que le travail est de moins en moins regardé comme un moyen en vue d'atteindre une fin – c'est-à-dire d'acquérir les ressources et les expériences nécessaires à la poursuite d'autres projets (ce que j'ai appelé les valeurs non économiques : famille, politique, communauté, culture, religion…) – et de plus en plus comme une fin en soi. Mais une fin en soi que beaucoup trouvent néfaste, humiliante et étouffante.

Comment concilier ces deux observations ? Une solution est d'en revenir aux arguments développés au chapitre 3 : notre qualité même d'humains réside dans le fait que nous avons chacun un ensemble de buts et de raisons d'être ; par conséquent, quand un individu a le sentiment de n'avoir aucun but, c'est tout juste si l'on peut dire qu'il existe réellement. Il y a sûrement une part de vrai là-dedans. En un sens, nous sommes tous un peu comme le détenu qui préfère s'épuiser à la blanchisserie de la prison plutôt que de moisir dans sa cellule à regarder la télé. Mais il est une autre possibilité que les sociologues négligent souvent : si le travail est une forme de sacrifice ou d'abnégation, alors c'est précisément l'atrocité du travail moderne qui autorise à le regarder comme une fin en soi. Carlyle est de retour : le travail se doit d'être pénible, et c'est la dureté de la tâche qui « forge le caractère ».

En d'autres termes, les travailleurs tirent leur dignité et leur amour-propre *du fait même* qu'ils détestent leur boulot.

Comme le fait observer Clement, cette attitude semble flotter dans l'air que nous respirons et s'exprime à demi-mot dans les conversations informelles de bureau – il évoque « cette pression qu'on fait peser sur nous pour qu'on se juge nous-même et qu'on juge les autres à l'aune de l'ardeur que nous mettons à un boulot qu'on n'a

jamais eu envie de faire. […] Si vous ne vous détruisez pas mentalement et physiquement dans un job salarié, vous ne vivez pas comme il faut ». Cet état d'esprit concerne sans doute moins la main-d'œuvre agricole immigrée, les gardiens de parking ou les cuistots, par exemple, que les employés de bureau de la classe moyenne, comme Clement. Cependant, il est aussi à l'œuvre dans les environnements ouvriers, mais en négatif. Sans se sentir obligés de clamer en permanence qu'ils sont surmenés pour légitimer leur existence, la plupart des gens seront néanmoins d'accord avec l'idée que quiconque cherche purement et simplement à se soustraire au travail ne mérite guère mieux que la mort.

Aux États-Unis, les stéréotypes sur la fainéantise et l'indignité des pauvres ont longtemps eu un fondement raciste. Des générations d'immigrés ont appris que, pour devenir de « bons Américains durs à la tâche », ils devaient traiter par le mépris les descendants d'esclaves, supposément indisciplinés – de même qu'on a enseigné aux travailleurs japonais à dédaigner les Coréens, et aux Anglais à en faire autant avec les Irlandais[57]. Aujourd'hui, les grands médias sont obligés de se montrer un peu plus subtils, mais cela ne fait pas taire ce bruit de fond permanent de stigmatisation des pauvres, des chômeurs et de tous ceux qui vivent des aides sociales. Le pire, c'est qu'une majorité de la population semble embrasser la vision des moralistes contemporains, qui peut se résumer ainsi : notre société est envahie par ces gens qui voudraient tout pour pas un rond ; si les pauvres sont pauvres, c'est d'abord parce qu'ils n'ont pas la volonté ni la discipline qu'il faut pour travailler ; une personne qui bosse dur, plus qu'elle ne le souhaiterait, à une tâche qui lui déplaît et de préférence sous les ordres d'un chef sévère, mérite le respect et la considération de ses concitoyens. C'est ainsi que la dimension sadomasochiste des relations de travail décrite au chapitre 4, loin d'être un simple effet secondaire, aussi déplaisant qu'inévitable, des chaînes de commandement verticales, est devenue centrale dans la définition même du travail. Désormais, souffrir au boulot est à la base de la citoyenneté économique. C'est aussi indispensable que d'avoir une adresse postale. Sans cela, inutile d'espérer pouvoir réclamer quoi que ce soit.

La boucle est donc bouclée, nous sommes revenus à notre question de départ. Sauf que, maintenant, nous avons les moyens d'envisager la situation dans son contexte historique. L'une des raisons de la prolifération des jobs à la con tient à cette féodalité managériale si particulière qui s'est imposée dans les pays riches, puis dans toutes les économies de la planète. Ces jobs génèrent une grande souffrance, car la source fondamentale du bonheur humain est le sentiment d'avoir un

effet sur le monde, ce que beaucoup expriment en termes de « valeur sociale ». Or la plupart des travailleurs ont compris qu'il existe une relation inversement proportionnelle entre la valeur sociale d'un emploi et le salaire qu'il est susceptible de procurer. À l'instar d'Annie, ils sont contraints de choisir : soit ils décident de faire quelque chose d'utile et d'important, par exemple s'occuper des tout-petits, auquel cas ils s'entendront dire qu'ils doivent s'estimer heureux d'aider leurs semblables et qu'ils n'ont qu'à se débrouiller autrement pour payer leurs factures ; soit ils acceptent un boulot vain et dégradant, qui les ruine au physique comme au mental, pour la simple raison que, selon un principe communément admis, vous ne méritez de vivre que si vous vous détruisez à la tâche, quand bien même celle-ci ne servirait strictement à rien.

Je crois qu'il n'est pas inintéressant de conclure ce chapitre avec Carlyle. Son texte célébrant le travail comporte une étrange diatribe contre le bonheur qui occupe pas moins d'un chapitre entier. Dans ces lignes, Carlyle répond aux penseurs utilitaristes, et notamment à Jeremy Bentham. Celui-ci a avancé l'idée qu'il est possible de quantifier précisément le plaisir humain, si bien que toute question morale peut se résumer à calculer ce qui générera « le plus grand bonheur possible pour le plus grand nombre[58] ». Le bonheur, objecte Carlyle, est un concept ignoble :

> Le seul bonheur qu'un brave homme se soit jamais mis en peine de réclamer instamment, c'est un bonheur qui lui suffise à accomplir sa besogne. […] C'est, après tout, le seul malheur pour un homme, qu'il ne puisse pas travailler, qu'il soit entravé dans l'accomplissement de sa destinée d'homme[59].

Bentham et les utilitaristes, pour qui la vie humaine n'a d'autre but que la recherche du plaisir, sont en quelque sorte les précurseurs philosophiques du consumérisme moderne, lequel continue de se justifier par une théorie économique de l'« utilité ». Cependant, la position de Carlyle n'est pas à proprement parler à l'opposé de celle de Bentham. Ou alors, elle l'est uniquement en termes dialectiques. On se trouve dans la situation où deux camps apparemment adverses se livrent une guerre permanente, sans voir que cette lutte les conduit en fait à se réconcilier à un niveau supérieur, faisant naître une unité qui ne pourrait exister sans chacun des deux pôles. Ainsi, la conviction que les êtres humains sont ultimement, invariablement et nécessairement mus par la quête de la richesse, du pouvoir, du confort et du plaisir

s'appuie ultimement, invariablement et nécessairement sur une doctrine qui conçoit le travail comme une abnégation et lui attribue une valeur *pour la raison même* qu'il est le lieu de la souffrance, du sadisme, de la vacuité et du désespoir.

Laissons le mot de la fin à Carlyle :

> Tout travail, fût-ce le tissage du coton, est chose noble ; le travail seul est noble ; répétons-le ici et proclamons-le une fois de plus. Et, d'autre part, toute dignité s'achète par la peine ; la vie facile n'est pas le fait d'un homme. […] Notre religion la plus haute a pour nom « le culte de la tristesse ». Pour le fils de l'homme, il n'est pas de noble couronne portée à juste titre, ou même injustement, qui ne soit une couronne d'épines[60] !

1. Au plus fort de la crise de la dette grecque, la quasi-totalité de l'opinion publique allemande estimait qu'il ne fallait pas annuler la dette, car les Grecs n'étaient que des feignants et des nantis. Pourtant, des statistiques montraient que les salariés grecs travaillaient plus d'heures, en réalité, que leurs homologues allemands. On les contrait en affirmant que, même si c'était vrai sur le papier, les Grecs se la coulaient douce au boulot. À aucun moment on n'a entendu suggérer que c'étaient peut-être les Allemands qui travaillaient trop, générant une surproduction qui les obligeait *in fine* à prêter de l'argent à des pays étrangers pour que ces derniers puissent importer leurs biens. Personne non plus n'a souligné que la capacité des Grecs à jouir de la vie était remarquable et méritait d'être prise pour modèle. Autre exemple, plus ancien : dans les années 1990, le Parti socialiste français s'est présenté aux élections législatives avec un programme prévoyant l'instauration de la semaine de travail de trente-cinq heures. J'ai été frappé, à l'époque, que pas un seul média américain parmi ceux qui daignèrent mentionner l'information n'ait émis l'idée que la réduction du temps de travail était bonne en soi. Tous présentaient la mesure comme un moyen de faire reculer le chômage. En d'autres termes, permettre aux salariés de travailler moins ne pouvait passer pour un bienfait social que si cela aboutissait finalement à mettre plus de monde au travail !

2. On parle plus exactement d'« utilité marginale » : c'est le degré auquel le consommateur juge qu'une unité supplémentaire d'un bien lui est utile pour satisfaire un désir ou un besoin. Supposons que vous ayez déjà trois savonnettes dans le placard de votre maison – ou, carrément, trois maisons. La question est : quelle utilité supplémentaire vous apportera une quatrième savonnette (ou une quatrième maison) ? Dans son ouvrage *L'Imposture économique*, Steve Keen propose une excellente critique (la meilleure à ce jour) du concept d'utilité marginale appliqué à la détermination des préférences dans le cadre de la théorie du consommateur.

3. Par souci de clarté, je précise que la majorité des adeptes de la théorie de la valeur-travail n'affirment rien de tel. Marx lui-même, son plus célèbre défenseur, rappelait souvent qu'une part de la valeur provient de la nature.

4. Les plus fervents défenseurs du libre marché ont exactement la même position.

5. Puisque la reproduction n'est autre que la « production de la production », l'entretien des infrastructures et d'autres équipements utilisés par le système capitaliste entre aussi dans cette catégorie.

6. Quand des comparaisons marchandes sont établies dans le domaine des valeurs, on estime qu'elles sont accessoires et ne reflètent pas la valeur réelle de l'objet. Personne ne va sérieusement prétendre, par exemple, que le *Requin* de Damien Hirst vaut 200 000 retraites de méditation *vipassanā*, ni qu'une retraite *vipassanā* vaut cent sundaes caramel. Mais il se trouve, incidemment, que c'est ce à quoi ils correspondent.

7. J'ai noté que les fonctionnaires préfèrent parler d'« aide » plutôt que de « valeur » – ils ne sont cependant pas les seuls.

8. « Toutes les vertus portent leur récompense en elles-mêmes. » *Lettres à Lucilius*, livre X, lettre 81, 19. [NdT.]

9. Voir David Graeber, « On the Phenomenon of Bullshit Jobs », *Strike !*, août 2013, p. 84-87.

10. Je pars du principe que n'importe quel genre musical, courant artistique, etc., rend plus de gens heureux qu'il n'en importune. Je peux me tromper.

11. Selon mes amis belges, les résultats de cette crise, globalement, se sont révélés extrêmement bénéfiques. Comme presque tous les grands partis politiques du pays s'accordaient sur la nécessité de mettre en œuvre des mesures d'austérité – un consensus européen à l'époque –, l'absence de gouvernement fédéral à ce moment critique a empêché d'engager les réformes prévues. Du coup, la Belgique a connu une croissance économique beaucoup plus rapide que ses voisins. Il faut préciser que les gouvernements des régions, eux, n'étaient pas affectés par les crises constitutionnelles.

12. Caitlin Huston, « Uber IPO Prospects May Be Helped by Resignation of CEO Travis Kalanick », MarketWatch, dernière modification le 22 juin 2017, www.marketwatch.com/story/uber-ipo-prospects-may-be-helped-by-resignation-of-ceo-travis-kalanick-2017-06-21.

13. Bregman, 2016. Même les grèves de policiers ont rarement les effets escomptés. En décembre 2015, la police new-yorkaise a décrété un arrêt de travail général, à l'exception des affaires « urgentes ». Résultat : aucun impact sur le taux de criminalité, mais un effondrement des revenus de la ville, qui s'est vue brusquement privée des rentrées d'argent que constituaient les amendes pour infractions routières et autres délits similaires. La disparition totale de la police dans une grande métropole, que ce soit par suite d'une grève générale ou pour d'autres raisons (comme à Amsterdam pendant la Seconde Guerre mondiale après que l'occupant allemand eut procédé à des arrestations massives), tend à s'accompagner d'une recrudescence des crimes contre les biens, type cambriolages, mais reste sans effet sur les crimes violents. Dans la région de Madagascar où j'ai vécu entre 1989 et 1991 – une zone rurale caractérisée par une certaine tradition d'autonomie politique –, le retrait de la police imposé par les mesures d'austérité du FMI n'a quasiment rien changé. Quand j'y suis retourné vingt ans plus tard, presque tous mes interlocuteurs m'ont assuré que le nombre de crimes violents avait nettement augmenté depuis que la police était revenue.

14. Lockwood, Nathanson et Weyl, 2017, www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393. La référence aux professions du marketing est tirée d'une version antérieure de cet article (2012), portant le même titre et publiée sur https://eighty-thousand-hours-wp-production.s3.amazonaws.com/2014/12/TaxationAndTheAllocationOfTalent_preview.pdf, p. 16.

15. Eilis Lawlor, Helen Kersley et Susan Steed, *A Bit Rich : Calculating the Value to Society of Different Professions*, Londres, New Economics Foundation, 2009, http://b.3cdn.net/nefoundation/8c16eabdbadf83ca79_ojm6b0fzh.pdf. J'ai homogénéisé les salaires et j'en ai exprimé certains sous forme de moyennes, car l'étude originale mélangeait les salaires horaires et les salaires annuels – dans ce dernier cas, elle fournissait généralement des fourchettes.

16. Voir par exemple Gordon B. Lindsay, Ray M. Merrill et Riley J. Hedin, « The Contribution of Public Health and Improved Social Conditions to Increased Life Expectancy : An Analysis of Public Awareness », *Journal of Community Medicine & Health Education*, n° 4, 2014, p. 311-317, https://www.omicsonline.org/open-access/the-contribution-of-public-health-and-improved-social-conditions-to-increased-life-expectancy-an-analysis-of-public-awareness-2161-0711-4-311.php?aid=35861. Cette étude confronte l'hypothèse exposée ici, largement admise au sein de la communauté scientifique, à la perception populaire, selon laquelle les améliorations seraient presque entièrement dues aux médecins.

17. On peut mentionner également les sportifs ou artistes extrêmement bien payés. Tellement bien payés qu'on les considère parfois comme des incarnations des professions à la con. Je ne suis pas tout à fait d'accord : s'ils réussissent leur carrière en donnant de la joie et de l'émotion aux autres, pourquoi pas ? Évidemment, la question est de savoir s'ils sont davantage responsables de cette joie et de cette émotion que le staff qui les entoure, au salaire en général bien inférieur.

18. Sur un autre plan, si la rémunération avait un quelconque rapport avec les risques du métier, les travailleurs les mieux payés aux États-Unis seraient les bûcherons ou les pêcheurs ; en Grande-Bretagne, ce

seraient les agriculteurs.

19. Un économiste et blogueur nommé Alex Tabarrok (que je trouve passablement borné) a réagi à mon article de 2013 en écrivant que mon développement sur la relation inverse entre rémunération et bénéfice social était « un exemple formidable de raisonnement économique fallacieux » (http://marginalrevolution.com/marginalrevolution/2013/10/bs-jobs-and-bs-economics.html). En effet, clamait-il, je ne faisais que décrire le paradoxe de l'eau et du diamant, qui remonte au Moyen Âge et sur lequel Adam Smith s'est appuyé pour proposer sa célèbre distinction entre valeur d'usage et valeur d'échange. Or ce paradoxe, selon lui, a été « résolu » il y a une centaine d'années par l'introduction du concept d'utilité marginale. En fait, je crois qu'il a été « résolu » dès l'époque de Galilée. Mais peu importe. Ce qui est étrange, c'est que l'argument de Tabarrok fait référence à un « raisonnement économique ». Or je ne m'étais livré à rien de tel : je ne tentais pas d'*expliquer* cette relation inverse, je me contentais de noter qu'elle existait. Comment peut-on assimiler la simple observation d'un fait à un raisonnement erroné ? Ce stratagème semble être monnaie courante chez les mauvais blogueurs économiques. Un jour, j'ai affirmé qu'il arrivait que des commerçants au grand cœur accordent des ristournes à des clients peu fortunés sur des produits de première nécessité. Ma remarque a été décrite par un blogueur comme une tentative de « réfutation » de la théorie économique, puis dûment démolie. Question : les économistes croient-ils réellement qu'aucun commerçant n'agit jamais par pure bonté ? L'information sur l'offre relative en infirmières est tirée de la réponse de Peter Frase au post de Tabarrok (www.jacobinmag.com/2013/10/the-ethic-of-marginal-value/). Sur l'excès d'avocats, voir par exemple L. M. Sixel, « A Glut of Lawyers Dims Job Prospects for Many », *Houston Chronicle* online, dernière modification le 25 mars 2016, http://wtonchronicle.com/business/article/A-glut-of-lawyers-dims-job-prospects-for-many-7099998.php.

20. Je suis tombé sur cette démonstration dans l'article de G.A. Cohen intitulé « Back to Socialist Basics », *New Left Review*, n° 207, p. 2-16. Il s'agit d'une critique du manifeste du Parti travailliste britannique de 1994. On le retrouve sous diverses formes dans plusieurs de ses travaux, en particulier « Incentives, Inequality, and Community. The Tanner Lectures on Human Values », https://tannerlectures.utah.edu/_documents/a-to-z/c/cohen92.pdf (conférence donnée à l'université Stanford, Californie, 21 et 23 mai 1991).

21. Ce terme péjoratif, apparu aux États-Unis dans les années 1970, fait référence aux personnes accusées de frauder les services sociaux pour percevoir plus d'aides qu'elles ne devraient. [NdT.]

22. Dans les années 1990, il m'arrivait régulièrement de débattre avec des représentants du libertarianisme. J'ai constaté que, pour justifier les inégalités, ils se plaçaient presque systématiquement sur le terrain du travail. Par exemple, si je faisais observer qu'une part disproportionnée des richesses sociales repartait vers les échelons supérieurs, je recevais une réponse du genre : « Cela montre simplement que certains travaillent plus dur que d'autres, ou qu'ils sont plus malins. » Cette formulation précise est restée gravée dans ma mémoire, car elle contient un glissement très révélateur. Naturellement, vous ne pouvez pas affirmer sérieusement qu'un PDG gagnant mille fois plus qu'un chauffeur de bus travaille mille fois plus dur que lui. C'est pourquoi vous ajoutez, l'air de rien, qu'il est « plus malin ». Cela sous-entend « plus productif », mais en fait, ici, cela signifie seulement « assez malin pour se faire payer beaucoup plus ». On se trouverait face à un raisonnement purement circulaire et absurde (ils sont malins parce qu'ils sont riches, parce qu'ils sont malins, parce qu'ils sont riches, etc.) si cette déclaration n'avait pas le mérite de souligner un fait important : les gens très riches, eux, ont un job (en tout cas, la plupart).

23. C'est d'ailleurs pour cette raison que les ouvrages qu'ils produisent sont de plus en plus minces, simplistes et mal ficelés.

24. Geoff Shullenberger, « The Rise of the Voluntariat », *Jacobin* online, dernière modification le 5 mai 2014, www.jacobinmag.com/2014/05/the-rise-of-the-voluntariat.

25. Bertrand Russell l'exprime avec élégance dans son essai *Éloge de l'oisiveté* (1935) : « Et d'abord, qu'est-ce que le travail ? Il existe deux types de travail : le premier consiste à déplacer une certaine quantité de matière se trouvant à la surface de la terre, ou dans le sol même ; le second, à dire à quelqu'un d'autre de le faire. Le premier type de travail est désagréable et mal payé ; le second est agréable et très bien payé. »

26. Dans *Condition de l'homme moderne* (2012, p. 144, note 1), Hannah Arendt affirme que nulle part dans la Bible il n'est écrit que le travail serait en lui-même un châtiment pour désobéissance ; Dieu ne ferait que rendre le labeur plus difficile, et certains liraient simplement la Genèse à travers le prisme d'Hésiode. C'est peut-être vrai,

mais cela n'a pas vraiment d'incidence pour mon propos, puisque la pensée et les écrits chrétiens, eux, interprètent bien ce passage biblique dans ce sens depuis des siècles. Ainsi, en 1664, Margaret Cavendish écrivait : « Quant au tennis, il ne peut être un passe-temps non plus, car […] un travail pénible ne saurait comporter d'amusement ; la malédiction de l'homme est de devoir vivre à la sueur de son front » (citée dans Thomas, 1999, p. 9). Pagels (1988), dans son excellente analyse des débats au sujet d'Adam et Ève chez les premiers chrétiens, estime que la doctrine selon laquelle tous les humains sont corrompus, donc damnés, par suite du péché originel a été forgée par saint Augustin.

27. Le développement qui suit est une synthèse de mon article « Manners, Deference, and Private Property » (1997), lui-même un condensé de mon mémoire de master *The Generalization of Avoidance : Manners and Possessive Individualism in Early Modern Europe* (Chicago, 1987). Parmi les travaux classiques sur les modèles matrimoniaux traditionnels d'Europe du Nord et le *life-cycle service*, on peut citer Hajnal (1965, 1982), Laslett (1972, 1977, 1983, 1984), Stone (1977), Kassmaul (1981) et Wall (1983). Pour une revue plus récente de la littérature sur le sujet, voir Cooper (2005). Tout au long du Moyen Âge et jusqu'au début de la période moderne, les modèles matrimoniaux méditerranéens se sont distingués des nord-européens par un âge de mariage très précoce pour les femmes, tandis que les hommes se mariaient souvent tard. Par ailleurs, le *life-cycle service* était loin d'y être une règle et ne concernait que quelques groupes sociaux ou professionnels.

28. En anglais, « dame de compagnie » se dit *lady in waiting*, et « servir » (à table) se dit *to wait on*, *wait* signifiant également « attendre ». [NdT.]

29. Le terme « serveur » (*waiter*) ne s'applique plus aujourd'hui qu'aux personnes qui servent à table au restaurant – un vestige de l'« économie de service ». Cependant, dans les foyers victoriens, il désignait encore en priorité les domestiques (serviteurs), situés juste en dessous des majordomes. C'est ce que nous rappelle le mot *dumbwaiter* (« monte-plats ») : les domestiques qui servaient à la table des maîtres se répandaient souvent en commérages sur les conversations qu'ils surprenaient ; les monte-plats mécaniques remplissaient exactement la même fonction, sauf qu'ils n'étaient pas doués de parole.

30. C'est inexact : dans la plupart des cas, cette période couvrait plutôt les premières années de l'adolescence.

31. Je cite ces lignes dans mon article « Manners, Deference, and Private Property » (1997, p. 716-717). La traduction anglaise se trouve dans Charlotte Sneyd, *A relation, or rather a true account, of the island of England ; with sundry particulars of the customs of these people, and of the royal revenues under King Henry the Seventh, about the year 1500, by an Italian*, Camden Society, vol. XXXVI, 1847, p. 14-15.

32. Brigden, 1982, p. 37-38.

33. Ainsi, dans l'Angleterre de la Renaissance, l'un des représentants du roi pouvait fort bien être un noble employé comme domestique sous le titre de *Groom of the Stool* et chargé de vider le pot de chambre du souverain (Sarkey, 1977). [En français, cette fonction s'appelait « porte-coton » – NdT.]

34. Je peux prendre ici l'exemple de mon père, qui a travaillé pendant la majeure partie de sa vie comme décapeur de plaques dans des ateliers d'imprimerie offset. Un jour, après que j'eus commencé à étudier l'histoire médiévale, j'ai discuté avec lui du système des corporations. Il m'a dit : « C'est vrai, j'ai fait mon apprentissage, moi aussi. Quand j'ai pris ma retraite, j'étais "compagnon imprimeur". » Mais quand je lui ai demandé si l'on trouvait encore des maîtres imprimeurs, il m'a répondu : « Ah non, il n'y a plus de maîtres. Enfin, sauf si tu considères que c'est le patron. »

35. Philip Stubbes, *The Anatomie of Abuses*, 1562. Malthus incarne évidemment la version extrême de cette position. Pour mémoire, il n'hésitait pas à affirmer que, puisque les classes laborieuses, en se multipliant, menaçaient de précipiter l'ensemble de la population dans la pauvreté, il convenait de favoriser la diffusion de conditions insalubres pour les éliminer. Cazenove, cité plus loin, était un de ses disciples.

36. K. Thomas, 1976, p. 221.

37. Le *workfare* désigne un type de programme dans lequel le versement de prestations sociales est conditionné par l'occupation d'un emploi. [NdT.]

38. À mon avis, les remarques de Max Weber (1905) sur le lien entre calvinisme et origines du capitalisme

doivent être comprises dans ce sens. Beaucoup, à l'époque, considéraient comme une évidence qu'il y ait eu une certaine connexion entre le protestantisme, l'éthique du travail autodiscipliné et la croissance économique (Tawney, 1924). Pourtant, très peu ont examiné la convergence de trois facteurs qui semblent largement coïncider : le *life-cycle service* nord-européen, le protestantisme et le capitalisme naissant.

39. Thomas Carlyle, 1843, p. 173-174 (trad. fr. p. 309-310 et 318). Il est instructif de mettre en regard Carlyle, qui fait l'éloge du travail au prétexte qu'il libérerait l'âme des soucis, et Nietzsche, qui le condamne exactement pour cette raison : « Dans la glorification du "travail", dans les infatigables discours de la "bénédiction du travail", je vois […] l'arrière-pensée de la crainte de tout ce qui est individuel. On se rend maintenant très bien compte, à l'aspect du travail – c'est-à-dire de cette dure activité du matin au soir – que c'est là la meilleure police, qu'elle tient chacun en bride et qu'elle s'entend vigoureusement à entraver le développement de la raison, des convoitises, des envies d'indépendance. Car le travail use la force nerveuse dans des proportions extraordinaires, il retire cette force à la réflexion, à la méditation, aux rêves, aux soucis, à l'amour et à la haine » (*Aurore*, 1881, § 173). On peut même se demander si, dans ces lignes, Nietzsche ne répond pas spécifiquement à Carlyle.

40. Thomas Carlyle, 1843, p. 175 (trad. fr. p. 320). L'ouvrage consiste essentiellement dans une condamnation du capitalisme comme « mammonisme », au point que, à l'instar de beaucoup d'écrits du XIX^e^ siècle, il a des résonances vaguement marxistes pour une oreille moderne, même lorsque ses conclusions sont conservatrices : « Le travail n'est pas un démon, quand même il est détenu par le Mammonisme : le travail reste un Dieu emprisonné, luttant, consciemment ou inconsciemment, pour échapper à Mammon ! » (*ibid.*, p. 257 ; trad. fr. p. 325).

41. John Cazenove, *Outlines of Political Economy ; Being a Plain and Short View of the Laws Relating to the Production, Distribution and Consumption of Wealth*, Londres, P. Richardson, 1832, p. 21-22. À ma connaissance, le premier à avoir recouru à la théorie de la valeur-travail pour faire valoir que les travailleurs étaient exploités par leurs employeurs fut le jacobin britannique John Thelwall dans son pamphlet *The Rights of Nature Against the Usurpations of Establishments*, rédigé en 1796.

42. Pessen, 1967, p. 174. L'étude de Faler (1981) sur la ville de Lynn, dans le Massachusetts, entre 1780 et 1860 montre très bien comment la théorie de la valeur-travail a continué de façonner le débat public pendant près d'un siècle après la révolution.

43. La diffusion des œuvres de Marx aux États-Unis était alors relativement limitée, même si le philosophe allemand, qui travaillait comme éditorialiste indépendant, publiait régulièrement des chroniques dans la presse américaine. Quelques années plus tard, en 1865, Marx écrivit directement à Lincoln en sa qualité de président de l'Association internationale des travailleurs (AIT) pour lui exposer son analyse de la situation des ouvriers en Amérique. Il semble que Lincoln ait bien lu personnellement sa lettre, mais il lui a fait répondre par un de ses assistants.

44. En 1845, Mike Walsh, membre de l'Assemblée de l'État de New York, tenait des propos explicitement anticapitalistes : « Qu'est-ce que le capital, sinon ce pouvoir vorace que l'on extorque du travail par l'escroquerie, l'avarice et la ruse, aujourd'hui et de tout temps ? » (cité dans Noel Ignatiev, 1995, p. 149).

45. E.P. Goodwin, « Home Missionary Sermon », 1880, cité dans Josiah Strong, *Our Country : Its Possible Future and Its Present Crisis*, New York, Baker & Taylor, 1891, p. 159. Denis Kearney, leader ouvrier californien, a notamment marqué les mémoires pour ses prises de position virulentes contre l'immigration chinoise. Robert Ingersoll, auteur de célèbres réfutations de la Bible, est surtout connu aujourd'hui à travers les critiques de l'avocat Clarence Darrow contre l'interprétation littérale de la Genèse que propose la pièce *Inherit the Wind*, qui semble être directement inspirée des écrits d'Ingersoll. Je peux également corroborer les remarques de Goodwin à l'aide d'un témoignage personnel. Mon grand-père paternel, Gustavus Adolphus (« Dolly ») Graeber, est né avant la guerre civile américaine – les générations sont particulièrement longues dans ma famille. Pendant de nombreuses années, précisément à l'époque où Goodwin écrivait, il a vécu de ses talents de musicien le long de la Frontière (apparemment, il serait à l'origine de l'introduction de la mandoline dans la musique américaine). Selon mon père, c'était un « disciple d'Ingersoll », c'est-à-dire un athée convaincu. S'il n'a jamais été marxiste, mon père, lui, l'est devenu.

46. Le film *Le Trésor de la Sierra Madre* est tiré d'un livre éponyme de B. Traven, nom de plume d'un

romancier anarchiste allemand qui a fui son pays et a vécu presque toute sa vie dans le sud du Mexique. Son identité réelle continue de faire l'objet de nombreuses spéculations.

47. Ainsi, en 1837, quand un groupe d'hommes d'affaires d'Amherst, dans le Massachusetts, a voulu créer une entreprise de transport à responsabilité limitée, des ouvriers compagnons ont déposé une requête pour s'y opposer au motif que, « en tant que compagnons, leur perspective était, un jour, de ne plus avoir à céder l'intégralité de la valeur qu'ils créaient à d'autres personnes et de devenir leurs propres maîtres ». Les requérants ajoutaient : « "Ces fusions ont pour effet de concentrer toutes les ressources entre les mains de capitalistes inexpérimentés en nous confisquant les bénéfices tirés de notre art, des bénéfices que nous avons acquis au prix d'années entières de dur labeur et dont nous estimons que la jouissance devrait nous revenir exclusivement" » (Hanlon, 2016, p. 57). Généralement, les seules entreprises de ce type autorisées à voir le jour étaient celles dédiées à la création et à l'entretien d'infrastructures publiques dont l'utilité était manifeste, comme les voies ferrées ou les canaux.

48. Durrenberger et Doukas, 2008, p. 216-217.

49. Braverman, 1974, p. 246.

50. Il y a des débats autour de la question de savoir si, dans la théologie chrétienne médiévale, le travail était davantage conçu comme une copie de l'acte de Création divine ou comme un moyen de se perfectionner (voir Ehmer et Lis, 2009, p. 10-15). Quoi qu'il en soit, ces deux principes semblent avoir coexisté dès les débuts du christianisme.

51. Parmi les travaux classiques sur ce sujet, on peut citer Kraus, Côté et Keltner, 2010, ou encore Stellar, Manzo, Kraus et Keltner, 2011.

52. Les subalternes ont aussi tendance à se soucier davantage de leurs supérieurs que l'inverse. Cela vaut pour presque toutes les relations marquées par une inégalité structurelle : hommes/femmes, riches/pauvres, Noirs/Blancs, etc. Comme j'ai déjà eu l'occasion de l'écrire, je suis convaincu qu'il s'agit là d'une des principales forces qui permettent à ces inégalités de se perpétuer (voir, entre autres, le premier chapitre de *Bureaucratie*, 2015, trad. fr. p. 84-88).

53. Dans cette optique, l'argent, les marchés et la finance ne sont rien d'autre que la façon dont la société nous dit ce qui compte pour elle, puisque nous tenons à savoir vers qui ou vers quoi est dirigé l'effort de soin. Le système bancaire contemporain ne serait alors qu'une forme dévoyée de travail aidant, dirigé dans la mauvaise direction.

54. Le titre de l'édition finale, que je trouve beaucoup moins bon, est *Crack Capitalism* (Holloway, 2010).

55. Voici un extrait souvent cité du livre de Studs Terkel, *Working* : « À moins que le gars soit maboul, jamais il pense à son boulot et jamais il en parle. Au base-ball, peut-être, ou à la cuite de l'autre jour, ou s'il a fait une touche ou s'il a pas fait une touche. Il y en a peut-être un sur cent qui s'excitera sur son boulot » (1972, p. XXXIV ; trad. fr. 2005, p. 39). Pourtant, dans le même témoignage, on lit aussi : « Faut bien que quelqu'un le fasse, le boulot. Si jamais mon gamin va à l'université, je veux juste qu'il ait un peu de respect » (*ibid.*, p. 40).

56. Gini et Sullivan, 1987, p. 649, 651, 654.

57. Voir à ce sujet l'ouvrage classique de Noel Ignatiev, *How the Irish Became White* (1995).

58. Par la suite, la formule s'est rétrécie, devenant « le plus grand bien possible pour le plus grand nombre ». Mais la théorie initiale de Bentham était fondée sur un calcul hédoniste, et c'est là-dessus que portait la critique de Carlyle.

59. Thomas Carlyle, 1843, p. 134 ; trad. fr., p. 246.

60. *Ibid*., p. 132 ; trad. fr., p. 242.

CHAPITRE 7

Quelles sont les conséquences politiques des jobs à la con, et comment y remédier ?

> Je crois que cette volonté inavouée de perpétuer l'accomplissement de tâches inutiles repose simplement, en dernier ressort, sur la peur de la foule. La populace, pense-t-on sans le dire, est composée d'animaux d'une espèce si vile qu'ils pourraient devenir dangereux si on les laissait inoccupés.
>
> George Orwell, *Dans la dèche à Paris et à Londres*

> Si quelqu'un avait tenté d'imaginer le régime de travail le plus à même de perpétuer le pouvoir du capital financier, il aurait difficilement pu faire mieux. Les vrais travailleurs, ceux qui produisent des choses, sont constamment écrasés et exploités. Le reste de la population active se répartit en deux groupes : d'un côté, les sans-emploi, terrorisés et partout dénigrés ; de l'autre, une frange plus large de gens fondamentalement payés à ne rien faire. Leurs postes (directeurs, administrateurs, etc.) sont conçus pour qu'ils adhèrent aux vues et aux sensibilités de la classe dirigeante – en particulier dans sa composante financière –, mais aussi pour qu'ils réservent leur animosité à ceux dont le travail a une valeur sociale indéniable.
>
> Extrait de l'article « Le phénomène des jobs à la con »

J'aimerais conclure cet ouvrage en réfléchissant aux conséquences politiques du fonctionnement actuel du monde du travail, et en suggérant une issue possible. Les deux chapitres précédents ont décrit les forces économiques qui expliquent la multiplication des jobs à la con – j'ai appelé cela la féodalité managériale –, ainsi que la cosmologie, c'est-à-dire la conception générale de la place de l'homme dans l'univers, qui nous rend capables d'accepter cette situation. Dès lors que l'activité économique se résume de plus en plus à distribuer un butin, les procédures inefficaces et les chaînes de commandement superflues prennent tout leur sens, puisque ce sont les formes d'organisation capables de capter le maximum d'argent. Par ailleurs, étant donné que la valeur du travail réside désormais moins dans ce qu'il produit ou dans les bienfaits qu'il apporte aux autres que dans sa dimension

sacrificielle, tout élément susceptible de le rendre moins pénible ou plus plaisant, y compris la satisfaction de se sentir utile à ses semblables, diminue sa valeur – justifiant donc un salaire inférieur.

C'est un système d'une incroyable perversité.

En un sens, on pourrait donner raison à ceux qui affirment que, si nous n'avons pas encore instauré la semaine de travail de quinze heures, c'est parce que nous avons opté pour la consommation au détriment du temps libre. Ils se trompent simplement dans leur description des mécanismes à l'œuvre. Ce n'est pas parce que nous passons tout notre temps à fabriquer des PlayStation ou à livrer des sushis que nous travaillons davantage. La preuve : la robotisation de l'industrie se poursuit, tandis que le secteur des services – le vrai – stagne à environ 20 % de la population active. Non, en fait, c'est tout le contraire. En vertu d'une curieuse logique sadomasochiste, nous estimons que la souffrance au travail est la seule justification légitime des plaisirs consuméristes que nous nous octroyons furtivement. Parallèlement, puisque le boulot dévore la majeure partie de notre temps, nous ne pouvons même pas nous offrir le luxe d'« avoir une vie », pour reprendre la formule incisive de Kathi Weeks, de sorte qu'il ne reste plus guère de place, justement, que pour ces plaisirs consuméristes fugaces. Reconnaissons-le : boire des cafés avec nos potes en discutant des affaires du monde ou de leurs relations amoureuses triangulaires, ça prend du temps (à vrai dire, on y passe facilement la journée). À l'inverse, soulever de la fonte au club de gym, suivre un cours de yoga, commander à dîner sur Deliveroo, regarder un épisode de *Game of Thrones* ou faire ses emplettes de produits de beauté sur Internet, ce sont des activités qui s'insèrent parfaitement dans les petites plages de liberté prévisibles au cours d'une journée de travail, ou qui sont idéales pour s'en remettre. Elles font partie de ce que j'ai baptisé le « consumérisme compensatoire ». En gros, c'est le genre d'occupations qui vous reste quand vous n'avez pas de vie, ou si peu.

SUR L'ÉQUILIBRE DES MÉCONTENTEMENTS, CLIMAT POLITIQUE PROPICE AU MAINTIEN DE LA FÉODALITÉ MANAGÉRIALE

> Le jour qu'Aristide fut banni, un paysan grossier et qui ne savait pas écrire présenta, dit-on, sa coquille à Aristide, qu'il prit pour un homme du vulgaire, et le pria d'y écrire le nom d'Aristide. Celui-ci s'étonne : « Aristide t'a donc fait du tort ? demande-t-il à cet homme. – En rien, répondit le paysan ; je ne le connais même pas ; mais je suis las de l'entendre partout appeler le Juste. » Sur cette réponse, Aristide écrivit le nom, sans dire un seul mot, et lui remit la coquille.
>
> Plutarque, *Vie d'Aristide*

Bien sûr, je noircis le tableau. Dans nos sociétés de consommation, même ceux qui occupent des jobs à la con parviennent tant bien que mal à avoir une certaine forme de vie. Cela dit, on est en droit de se demander si elle est réellement *vivable*, et pour combien de temps. En effet, les franges de la population qui ont le plus de chances de se retrouver coincées dans des emplois inutiles semblent aussi être les plus susceptibles de connaître des épisodes de dépression ou d'autres formes de maladies mentales, sans parler de l'amoindrissement de leurs capacités de reproduction. En tout cas, c'est ce que je soupçonne. Des recherches empiriques seraient nécessaires pour confirmer cette intuition.

Même en admettant que rien de tout cela ne soit vrai, ces situations professionnelles ont au moins une conséquence indéniable : elles génèrent une atmosphère politique lourde de haine et de ressentiment. Les personnes qui galèrent au chômage envient celles qui travaillent. Celles-ci sont encouragées à s'en prendre aux pauvres et aux chômeurs, qu'on leur dépeint constamment comme des parasites et des profiteurs. Les travailleurs qui ont la chance d'avoir un vrai boulot productif ou bénéfique sont en butte au ressentiment de leurs semblables végétant dans des jobs à la con, tandis qu'eux-mêmes, sous-payés, humiliés et peu valorisés, vouent une animosité croissante aux « élites progressistes » – celles qui, selon eux, monopolisent les rares emplois permettant de gagner décemment sa vie tout en faisant quelque chose d'utile, de noble ou de glamour. Tout ce petit monde partage un même dégoût pour la classe politique, considérée comme corrompue (à juste titre). Cette dernière, quant à elle, s'accommode fort bien de ces diverses formes de haine stupides, très utiles pour détourner l'attention de ses propres agissements.

Certaines de ces réactions hostiles sont bien connues et immédiatement

identifiables. Mais il en est d'autres dont on parle beaucoup moins souvent et qui, à première vue, paraissent déconcertantes. Par exemple, on comprend aisément pourquoi un ouvrier des thés Éléphant peut avoir une dent contre la meute de managers inutiles qu'on lui colle entre les pattes (et ce avant même que ces derniers décident de virer tout le monde). En revanche, les motifs pour lesquels ces mêmes managers, et plus encore leurs assistants, en veulent aux ouvriers de l'usine sont moins clairs. Ce qu'ils leur reprochent, en réalité, c'est de pouvoir légitimement être fiers de leur travail. En somme, la raison principale pour laquelle ces ouvriers sont payés au lance-pierres, ce n'est ni plus ni moins que la jalousie.

La jalousie morale est un phénomène peu étudié. À ma connaissance, aucun ouvrage ne s'y est encore penché. Pourtant, on ne peut nier qu'elle joue un rôle central dans les relations humaines. Par « jalousie morale », j'entends l'envie et le ressentiment que l'on éprouve à l'égard d'une autre personne, non pas à cause de sa richesse, de son talent ou de sa chance, mais parce que son comportement dénote une plus grande élévation morale que la nôtre. On se dit : « Comment ce type ose-t-il se dire meilleur que moi ? » – tout en admettant qu'il se comporte effectivement de façon plus noble. La première fois que j'ai rencontré cette attitude, c'était à l'université. Un jour, un de mes amis, sympathisant de gauche, m'a annoncé qu'un certain militant bien connu avait perdu tout prestige à ses yeux : en effet, il avait découvert qu'il logeait son ex-femme et son enfant dans un coûteux appartement à New York. « Quel hypocrite ! s'est-il exclamé. Cet argent, il aurait pu le donner aux pauvres ! » Je lui ai fait remarquer que l'activiste en question versait déjà la quasi-totalité de ses revenus aux nécessiteux, mais mon ami est resté inébranlable. Et quand j'ai souligné que lui-même, qui était loin d'être dans le besoin, ne paraissait guère généreux envers les œuvres caritatives, il s'est vexé. Je crois qu'il ne m'a plus jamais adressé la parole.

Par la suite, j'ai observé ce type de réaction à de multiples reprises. Une personne qui, au sein d'un groupe de bonnes âmes, professe les valeurs communes de manière un peu trop exemplaire constitue une menace. Ce comportement vertueux ostentatoire (« *virtue signalling*[1] » est le nouveau terme en vogue) est souvent interprété comme un défi moral. Et peu importe que cette personne soit extrêmement humble et modeste – en fait, c'est peut-être encore pire, car cette humilité elle-même risque d'être perçue comme un défi moral par ceux qui ont conscience, en leur for intérieur, de ne pas en faire suffisamment preuve.

De tels réflexes de jalousie morale abondent dans les milieux militants ou

religieux, mais ils sont aussi présents, sous une forme plus subtile, dans les politiques autour du travail. Tout comme le discours hostile aux immigrés les accuse simultanément de travailler trop et trop peu, le discours anti-pauvres fustige à la fois ceux qui ne travaillent pas, en les traitant de feignants, et ceux qui travaillent, car eux, au moins, ne sont pas obligés de faire des jobs à la con (sauf s'ils sont dans un programme de *workfare* qui les contraint à travailler pour bénéficier d'aides sociales).

Comment expliquer autrement l'immense succès des conservateurs américains dans leur effort pour faire monter la vindicte populaire contre les employés syndiqués des hôpitaux ou de l'automobile ? Lors du renflouement du secteur de la finance, en 2008, les bonus à sept chiffres des banquiers ont suscité un tollé général, mais aucune sanction concrète. À l'inverse, le sauvetage de l'industrie automobile qui a suivi s'est bien accompagné de sanctions – sauf qu'elles ont visé les ouvriers des chaînes d'assemblage. Accusés d'être trop gâtés – leurs accords collectifs prévoyant de généreuses prestations de santé et de retraite, ainsi que des congés et un salaire horaire de 28 dollars –, ces derniers ont dû renoncer à des sommes importantes. Aucun sacrifice de ce genre n'a été exigé des salariés travaillant dans les services financiers de ces mêmes entreprises, qui étaient pourtant à l'origine des difficultés qu'elles rencontraient – du moins, pour ceux qui n'étaient pas trop occupés à se tourner les pouces. Petit rappel des faits :

> Au renflouement des banques a succédé, en février, le sauvetage des constructeurs automobiles. Cette fois, on a considéré que ces entreprises devaient s'alléger de milliers de salariés pour renouer avec la rentabilité. Depuis longtemps, la sécurité de l'emploi et la couverture santé dont bénéficiaient les ouvriers de l'automobile suscitaient les jalousies ; désormais, ils étaient les boucs émissaires tout trouvés. Tandis que des villes du Michigan au passé industriel glorieux mouraient à petit feu, on entendait à la radio des commentateurs de droite affirmer que ces ouvriers, dont les luttes historiques avaient été déterminantes pour étendre à tous la semaine de quarante heures, n'avaient que ce qu'ils méritaient[2].

L'une des raisons pour lesquelles les ouvriers de l'automobile américains jouissaient de conditions si avantageuses par rapport à leurs collègues d'autres industries, c'était qu'ils remplissaient une fonction cruciale : ils fabriquaient des

objets non seulement essentiels à la vie de leurs concitoyens, mais dotés d'une valeur culturelle très forte (il n'est pas exagéré de dire que la voiture est un pilier de l'identité nationale américaine)[3]. Comment ne pas penser que c'était précisément ce qui les rendait si odieux aux yeux des autres ? « Quoi ? Ils ont la chance de fabriquer des bagnoles, et ça leur suffit pas ? Moi, je passe mes journées à remplir des formulaires débiles, et il faut que ces connards viennent me narguer en menaçant de faire grève si on leur rembourse pas leurs soins dentaires ? Et pourquoi pas deux semaines de congés payés pour emmener leurs gosses au Grand Canyon ou à Rome, pendant qu'on y est ? »

L'acharnement contre les enseignants du primaire et du secondaire aux États-Unis semble avoir exactement les mêmes causes. Les enseignants sont l'archétype de ces personnes qui choisissent une carrière importante sur le plan social et généreuse sur le plan moral, tout en sachant pertinemment qu'elle leur vaudra d'être mal payés et stressés. On devient instituteur ou professeur parce qu'on veut influer positivement sur la vie d'autrui. (À une époque, on pouvait lire dans le métro new-yorkais cette annonce de recrutement : « Vingt ans plus tard, ce n'est pas votre expert en assurances que vous appellerez pour lui dire qu'il était quelqu'un d'exceptionnel. ») Mais, là encore, c'est cet élément même qui semble les désigner comme des cibles légitimes et justifier qu'on les accuse d'être des pourris-gâtés, beaucoup trop bien payés pour faire leur boulot, c'est-à-dire déverser leur propagande anti-américaine aux relents humanistes et laïcards.

Il est assez aisé de comprendre pourquoi les supporters républicains s'en prennent aux syndicats enseignants, qui constituent l'un des principaux soutiens du Parti démocrate. Mais il se trouve que ces syndicats ne représentent pas que les enseignants ; ils représentent aussi les membres de l'administration scolaire, c'est-à-dire les vrais responsables des politiques que dénonce le discours républicain. Alors, pourquoi ne pas avoir concentré les critiques sur eux ? Pourquoi ne pas avoir clamé que les parasites surpayés, c'étaient les administrateurs – une position bien plus facile à défendre que celle qui prétend que les enseignants sont des nantis ? Eli Horowitz a souligné cet apparent paradoxe :

> Le plus frappant dans cette histoire, c'est que les républicains et leurs alliés conservateurs ont bien commencé par montrer du doigt les membres de l'administration scolaire – mais cela n'a pas duré. À peine la discussion fut-elle ouverte que ces voix (d'emblée éparses et très discrètes) ont été

> réduites au silence, sans qu'on sache pourquoi. Finalement, les enseignants se sont révélés des cibles politiques plus intéressantes, bien qu'ils accomplissent une tâche beaucoup plus précieuse[4].

Je pense que c'est là une autre illustration du réflexe de jalousie morale. Pour le public, si les enseignants ont délibérément choisi de se sacrifier en se dévouant à l'intérêt général, c'est parce qu'ils voulaient être le genre de personne qu'on appelle vingt ans plus tard pour lui dire : « Je tenais à vous remercier pour tout ce que vous avez fait pour moi. » Alors, qu'ils osent former des syndicats, menacer de se mettre en grève et réclamer de meilleures conditions de travail, cela paraît quasiment déloyal.

*

La règle que nous venons d'exposer – toute personne ayant embrassé une carrière socialement utile ou moralement noble en nourrissant l'espoir d'en retirer un salaire confortable et d'autres avantages ne rencontrera que l'hostilité générale – connaît une exception majeure : les militaires et tous ceux qui travaillent directement pour l'armée. On n'a pas le droit de critiquer les soldats. Ils sont au-dessus de tout reproche.

J'ai déjà traité de cet étrange cas particulier dans un article, mais il me paraît utile d'y revenir brièvement ici, car il est essentiel pour comprendre les ressorts réels de la droite populiste[5]. Je vais recourir une fois de plus à l'exemple des États-Unis, qui est celui que je connais le mieux. (Cependant, je suis sûr que, dans ses grandes lignes, le raisonnement est valable partout dans le monde, du Brésil au Japon.)

Pour la droite populiste, les personnels militaires représentent les « gentils » par excellence. Il faut « soutenir les troupes » : c'est une injonction catégorique. Quiconque se hasarde à transiger sur ce principe n'est ni plus ni moins qu'un traître. À l'inverse, les « méchants » par excellence, c'est l'intelligentsia. Si beaucoup de conservateurs d'origine ouvrière n'apprécient guère les dirigeants d'entreprise, en général ils ne leur vouent pas une haine viscérale. Celle-ci, ils la réservent aux « élites progressistes », lesquelles se divisent en plusieurs branches : les « élites d'Hollywood », les « élites médiatiques », les « élites universitaires », les « avocats de luxe » ou encore l'« establishment médical ». Pour eux, il s'agit de tous ces gens qui vivent dans les métropoles de la côte (est ou ouest) et qui consomment les

programmes de la télé et de la radio publiques, quand ils ne font pas eux-mêmes partie des producteurs ou des invités de ces stations. Je crois que cette hostilité se nourrit de deux grandes convictions : 1) ces élites ne voient dans la classe ouvrière qu'une bande d'hommes préhistoriques arriérés ; 2) elles représentent une caste de plus en plus fermée, beaucoup moins facile d'accès pour les enfants d'ouvriers, finalement, que celle des authentiques capitalistes.

L'exactitude de ces deux assertions me semble très largement prouvée. Pour la première, c'est tout à fait évident si l'on en juge par les réactions qu'a provoquées l'élection de Donald Trump à la présidence des États-Unis en novembre 2016. Lorsqu'il s'agit de la classe ouvrière blanche, la bonne société accepte désormais sans ciller des commentaires qui seraient immédiatement taxés de sectaires s'ils visaient n'importe quel autre groupe identitaire américain (comme lorsqu'on insinue que tous les membres d'un groupe donné sont moches, violents ou idiots).

Quand on y réfléchit bien, on s'aperçoit que la seconde idée se vérifie aussi. Une fois de plus, un détour par Hollywood se révèle instructif. Dans les années 1930 et 1940, ce seul nom, « Hollywood », évoquait le miracle de l'ascension sociale fulgurante : une humble paysanne pouvait aller tenter sa chance dans la cité des Anges, être remarquée par un producteur et devenir star du jour au lendemain. Peu importe, pour notre propos, de savoir à quelle fréquence de tels contes de fées se produisaient (le fait est que cela arrivait de temps à autre). Ce qui compte, c'est que cette jolie fable pouvait paraître crédible aux Américains d'alors. Aujourd'hui, jetez un coup d'œil au casting de n'importe quel film produit par une major : parmi les premiers rôles, vous serez bien en peine de trouver un seul acteur qui ne se targue pas d'avoir dans son arbre généalogique au moins deux générations de comédiens, de scénaristes, de producteurs ou de réalisateurs de Hollywood. L'industrie du cinéma est désormais dominée par une caste endogame. Comment s'étonner que les grandes déclarations des *people* en faveur de politiques plus égalitaires sonnent creux aux oreilles de la classe ouvrière américaine ? À noter que Hollywood, loin d'être une exception, est emblématique d'une évolution qui touche toutes les professions libérales (même si, dans son cas, les choses sont allées un peu plus loin).

La raison pour laquelle les électeurs conservateurs détestent bien plus les intellectuels qu'ils ne détestent les riches, c'est qu'il leur est impossible de concevoir un scénario dans lequel ils pourront un jour – eux ou leurs enfants – faire partie de l'élite culturelle ; en revanche, ils peuvent s'imaginer faire fortune. À vrai dire, leur raisonnement n'est pas absurde. Les chances qu'une fille de routier née

dans le Nebraska devienne millionnaire ne sont sans doute pas énormes – le taux de mobilité sociale aux États-Unis étant le plus bas du monde développé –, mais c'est quelque chose qui *pourrait* arriver. En revanche, les chances qu'elle fasse carrière comme avocate internationale des droits de l'homme ou critique de théâtre pour le *New York Times* sont quasi nulles. Quand bien même elle réussirait à intégrer les bonnes écoles, elle n'aurait certainement pas ensuite les moyens d'aller bosser pendant plusieurs années comme stagiaire non rémunérée à New York ou San Francisco[6]. De même, un fils de vitrier qui aurait réussi à trouver un job à la con bien payé risque fort, comme Eric, d'échouer à l'utiliser comme tremplin pour se créer un réseau – ou de refuser de le faire. Les barrières invisibles sont innombrables.

On pourrait transposer cela dans les termes de notre opposition entre *valeur* et *valeurs*. Si votre seul objectif est de faire beaucoup d'argent, vous y arriverez peut-être. Mais si vous espérez gagner votre vie en poursuivant n'importe quel autre type de valeur – la vérité (journalisme, carrière universitaire), la beauté (carrière artistique ou littéraire), la justice (militantisme, droits de l'homme), l'humanitaire, etc. –, sans posséder un minimum de fortune familiale, de réseau social et de capital culturel, vous n'avez tout simplement aucune chance. Les « élites progressistes » seraient donc celles qui ont littéralement verrouillé l'accès à tous ces postes où l'on peut être payé pour accomplir des tâches que l'on accomplirait volontiers sans la motivation de l'argent. Elles se seraient efforcées – avec succès – de s'ériger en une sorte de nouvelle noblesse américaine, à l'instar de l'aristocratie hollywoodienne, en monopolisant le droit héréditaire à ces emplois qui permettent de vivre décemment tout en ayant le sentiment de poursuivre des buts plus élevés – autrement dit, en se sentant *noble*.

Évidemment, aux États-Unis, le problème est compliqué par l'héritage de l'esclavage et par un racisme indécrottable. Ce rejet de classe à l'égard des intellectuels est surtout le fait de la classe ouvrière blanche. Les Afro-Américains et les immigrés de première ou deuxième génération, eux, sont plutôt hostiles à l'anti-intellectualisme ; à leurs yeux, le système éducatif reste le meilleur ascenseur social pour leurs enfants. C'est pourquoi les Blancs défavorisés les accusent de collusion avec les Blancs riches et progressistes, imaginant une sorte d'alliance déloyale dirigée contre eux.

Bon, mais quel est le rapport avec les militaires ? me direz-vous. Reprenons l'exemple de notre fille de routier. Mettons qu'elle tienne absolument à trouver un

job dans lequel elle poursuivra des objectifs supérieurs et généreux, mais qu'elle veuille aussi pouvoir payer son loyer et avoir accès à des soins dentaires corrects. Dans les faits, quelles sont ses options ? Si elle a la fibre religieuse, elle peut aller frapper à la porte de son église de quartier, mais ces boulots-là ne courent pas les rues. Fondamentalement, il ne lui reste qu'une solution : s'engager dans l'armée.

C'est une réalité dont j'ai pris conscience il y a plus de dix ans, alors que j'assistais à une conférence de Catherine Lutz, une anthropologue qui a mené une étude au long cours sur la myriade de bases militaires américaines implantées à l'étranger. L'une de ses remarques m'a particulièrement frappé. Presque toutes ces bases, notait-elle, ont mis en place des programmes d'aide de proximité, dans lesquels les soldats sortent de leurs casernes pour aller retaper des écoles ou proposer des bilans dentaires gratuits aux habitants des villages environnants. Le but affiché est d'améliorer les relations avec les populations locales. En réalité, on s'est vite rendu compte que l'impact dans ce domaine était assez insignifiant. Pourtant, les autorités militaires ont choisi de maintenir ces programmes, parce qu'il s'est révélé qu'ils avaient des effets extrêmement positifs sur le moral des soldats. Beaucoup d'entre eux se montraient intarissables et euphoriques sur le sujet : « Voilà, c'est pour ça que je me suis engagé ! » ; « Pour moi, c'est ça, le vrai sens de l'armée – non seulement défendre son pays, mais aider les gens ». Des recherches ont ainsi montré que les militaires qui avaient eu l'opportunité d'effectuer ces missions de service public se réengageaient deux ou trois fois plus que les autres.

Je me souviens ce jour-là de m'être fait la réflexion suivante : en somme, le désir profond de ces soldats, ce serait d'intégrer le Peace Corps[7]. Or, après vérification, j'ai découvert – devinez quoi ? – qu'il fallait un diplôme universitaire pour être admis au sein du Peace Corps. Conclusion : l'armée américaine est le refuge de tous les altruistes frustrés.

*

En un sens, l'opposition entre *valeur* et *valeurs* est le pivot autour duquel s'est articulée la division droite-gauche depuis son apparition. Être de gauche, aujourd'hui comme hier, c'est chercher à combler l'écart qui sépare le champ des activités régies par le pur intérêt égoïste et celui des activités guidées par des sentiments plus nobles. Être de droite, c'est tenter d'éloigner ces champs l'un de l'autre le plus possible, tout en revendiquant la propriété des deux. Car la droite promeut *à la fois* la recherche cupide du profit et les œuvres de bienfaisance. Il n'y a qu'ainsi que l'on

peut comprendre cette alliance étrange, au sein du Parti républicain, entre les libertariens défenseurs du libre marché et les adeptes de la droite chrétienne votant « selon leurs valeurs ». En pratique, cela ressemble beaucoup à une transposition de la méthode bon flic/mauvais flic sur le terrain politique : d'abord, on laisse libre cours au marché pour engendrer le chaos et déstabiliser les individus en ébranlant tous leurs repères fondamentaux, puis on s'érige en bastion ultime de l'autorité religieuse et patriarcale face aux barbares qu'on a soi-même déchaînés.

En associant l'appel à « soutenir les troupes » à une condamnation des élites progressistes, la droite dénonce en fait l'hypocrisie de la gauche. Elle nous dit : les contestataires des années 1960 promettaient de créer une joyeuse société d'idéalistes où tout le monde vivrait dans la prospérité matérielle. Ils prétendaient que, dans un régime communiste, la distinction entre valeur et valeurs serait abolie et tout le monde travaillerait pour le bien commun. Et regardez le résultat : ils se sont arrangés pour confisquer au bénéfice de leurs enfants gâtés tous les jobs donnant le sentiment de poursuivre un but un tant soit peu élevé.

Les conséquences sur notre organisation sociale sont considérables. Pour ce qui est du système capitaliste au sens large, cela nous apprend une chose : les sociétés qui disent reposer sur la cupidité, qui affirment que les hommes sont fondamentalement égoïstes et âpres au gain, qui s'efforcent de valoriser ce type de comportement – ces sociétés ne sont pas sincères. Elles ne croient rien de tout cela, et c'est pour cette raison que, subrepticement, elles agitent une carotte : si vous acceptez de jouer le jeu, vous serez récompensé en gagnant le droit d'agir de manière désintéressée. Vous n'aurez la permission d'être altruiste qu'après avoir prouvé que vous aviez la force d'être égoïste. Du moins est-ce la théorie. Dans un premier temps, vous devez réussir à accumuler suffisamment de *valeur* économique, à force de manigances et au prix de nombreuses souffrances ; ensuite seulement, vous serez autorisé à en jouir et à métamorphoser vos millions en une réalisation unique, plus grande, plus intangible ou plus belle – en d'autres termes, à transformer la *valeur* en *valeurs*. Cela peut être une collection de Rembrandt ou de voitures anciennes, ou bien une fondation que vous créerez pour dédier le reste de votre vie à des œuvres caritatives. Mais il va de soi qu'il est interdit de brûler les étapes pour franchir la ligne d'arrivée plus tôt.

C'est le retour du *life-cycle service* médiéval à la sauce Abraham Lincoln, mais avec une différence majeure : nous pouvons presque tous dire adieu à la condition d'adulte pleine et entière jusqu'à l'heure de notre retraite, voire à tout jamais.

Les soldats constituent la seule entorse acceptable à ce principe, parce qu'ils « servent » leur pays, mais aussi parce que la plupart d'entre eux – j'en fais le pari – n'en retirent pas grand-chose sur le long terme. D'ailleurs, la droite populiste, qui affiche un soutien si inconditionnel aux troupes armées tant qu'elles sont en service, paraît étrangement indifférente au sort de tous ces anciens combattants qui finissent leurs jours à la rue, sans travail et sans le sou, en proie à diverses addictions ou condamnés à mendier en exhibant les moignons de leurs jambes amputées. Un enfant défavorisé s'engagera peut-être dans les Marines en espérant se voir ouvrir des perspectives de formation et de carrière, mais personne n'ignore que c'est un coup de poker, dans le meilleur des cas. Tel est le sens de son sacrifice, dont découle sa vraie grandeur.

Toutes les autres catégories que nous avons mentionnées suscitent la haine parce qu'elles incarnent des violations éhontées du principe de relation inverse entre rémunération et utilité sociale. Les ouvriers de l'automobile et les enseignants organisés en syndicats remplissent des fonctions d'une nécessité vitale, et malgré cela ils osent réclamer un niveau de vie bourgeois. Je pense qu'ils énervent tout particulièrement les travailleurs qui occupent des postes subalternes ou intermédiaires dans des jobs à la con abrutissants. Les Bill Maher[8], Angelina Jolie et autres représentants des « élites progressistes » donnent le sentiment d'avoir toute leur vie grugé les files d'attente pour passer devant tout le monde et monopoliser les rares boulots qui soient à la fois amusants, bien payés et influents. Par-dessus le marché, ils ont le culot de se présenter comme des hérauts de la justice sociale. C'est ainsi que ces parangons de l'égalitarisme s'attirent l'animosité de la classe ouvrière, laquelle a bien compris qu'il leur était parfaitement indifférent qu'elle se tue à la tâche pour être utile à la société. Enfin, les « progressistes » coincés dans des postes à la con haut placés vouent une hostilité absolue à ces mêmes ouvriers, jaloux qu'ils parviennent à gagner honnêtement leur vie.

EN QUOI LA CRISE ACTUELLE AUTOUR DE LA ROBOTISATION RENVOIE PLUS LARGEMENT AU PROBLÈME DES JOBS À LA CON

> Puritanisme : la crainte obsédante que quelqu'un, quelque part, puisse être heureux.
>
> H.L. Mencken

Voilà donc la situation désastreuse dans laquelle se trouvent les pays riches, dominés par un climat politique fait d'un enchevêtrement de mécontentements. Dans ce contexte, reposer la question qui caractérise traditionnellement la pensée de gauche paraît plus pertinent que jamais : « Chaque matin, en nous levant, nous fabriquons collectivement un monde ; pourtant, lequel d'entre nous, s'il ne tenait qu'à lui, choisirait de fabriquer le monde que nous avons ? »

À bien des égards, les fantasmes décrits dans les romans de science-fiction du début du XX^e^ siècle sont à notre portée aujourd'hui. D'accord, on ne peut pas encore se téléporter ni aller coloniser la planète Mars. Mais, matériellement, il ne serait pas si compliqué de réorganiser les choses de manière à ce que la majeure partie des habitants de la planète puissent vivre dans une aisance et un confort relatifs. Bien que les révolutions scientifiques et les découvertes technologiques s'enchaînent à un rythme moins trépidant que celui auquel nous avait habitués la période 1750-1950, la robotique poursuit sa marche en avant, essentiellement en perfectionnant les applications de techniques existantes. Couplée aux progrès des sciences des matériaux, elle annonce une ère où les opérations mécaniques les plus ennuyeuses et les plus pénibles pourront être supprimées. La conséquence, c'est que le travail sera de moins en moins « productif » dans le sens où nous l'entendons aujourd'hui, et s'apparentera de plus en plus à du « soin » – toutes ces tâches que la plupart d'entre nous ne sont pas disposés à confier à des machines[9].

Ces dernières années, les périls de la mécanisation ont alimenté un flot ininterrompu d'ouvrages alarmistes. La majorité d'entre eux s'inscrivent dans la lignée du *Pianiste déchaîné*, le tout premier roman de Kurt Vonnegut, publié en 1952. Celui-ci nous annonçait une société qui, après l'élimination quasi totale du travail manuel, allait se scinder en deux classes : d'un côté, une élite fortunée propriétaire des robots, dont elle assurerait aussi la conception ; de l'autre, les anciens ouvriers, éreintés et éplorés, qui passeraient leurs journées à jouer au billard

et à se saouler, parce qu'ils n'auraient rien de mieux à faire. (Les représentants de la classe moyenne se répartiraient entre les deux.)

Non seulement cette vision passait complètement à côté de la dimension de soin que comporte le travail réel, mais elle postulait des relations de propriété immuables et, surtout, des êtres humains si peu imaginatifs qu'ils seraient incapables de trouver quoi que ce soit d'intéressant à faire de leur temps libre désormais illimité – à part, sans doute, les écrivains de science-fiction[10]. La contre-culture des années 1960 a contesté les deux dernières hypothèses (c'est moins vrai de la première), de nombreux révolutionnaires s'étant emparés du slogan : « Faites bosser les machines ! » En retour, un sursaut moralisateur similaire à celui que nous avons évoqué au chapitre précédent a réaffirmé le travail comme une valeur en soi, cependant que des milliers d'emplois d'usine étaient délocalisés vers des pays pauvres à bas coût de main-d'œuvre, de sorte que le boulot restait effectué par des humains. Dans le sillage de ce retour de bâton réactionnaire, les années 1970 et 1980 virent déferler la première vague de féodalité managériale, accompagnée d'une bullshitisation intense du monde du travail.

Les derniers développements de la robotisation ont engendré les mêmes crises de panique morale que ceux de la décennie 1960, à une différence près : étant donné que toute remise en cause profonde des modèles économiques (sans parler des régimes de propriété) est devenue inconcevable, l'automatisation ne paraît pouvoir entraîner qu'une plus grande concentration de richesses et de puissance entre les mains du 1 %. Dans son récent ouvrage *L'Avènement des machines*, Martin Ford décrit la façon dont la Silicon Valley, après avoir éliminé la majorité des emplois ouvriers, est en train de s'attaquer au système de santé, à l'éducation et aux professions libérales. Selon lui, un régime de « techno-féodalisme » nous guette. En privant les ouvriers de leur travail ou en les paupérisant par l'instauration d'une compétition forcée avec les machines, nous nous exposons à de graves problèmes, à commencer par celui-ci : si plus personne ne touche de salaire, qui va pouvoir se payer les gadgets rutilants et les services ultra-sophistiqués que proposeront les robots ?

Ce résumé est peut-être cruellement simplificateur, mais il permet de mettre en lumière ce qui, à mon sens, pèche dans tous ces récits : les scénarios d'un remplacement des humains par les robots ne vont jamais assez loin. Les futurologues n'ont aucun mal à imaginer des machines à la place des rédacteurs sportifs, des sociologues ou des agents immobiliers ; pourquoi n'en imaginent-ils pas à la place

des capitalistes ? Après tout, ces derniers ne font guère que déterminer le mode optimal d'investissement des ressources permettant de satisfaire une demande de consommation présente ou, éventuellement, future. Les piètres performances de l'économie soviétique étaient probablement dues au fait qu'il n'existait pas de technologie informatique capable de brasser et de gérer d'énormes masses de données de façon autonome. Aujourd'hui, ce serait beaucoup plus facile. Pourtant, personne n'ose suggérer une telle idée. Ainsi, dans la célèbre étude où ils classent 702 professions différentes selon leurs chances d'être remplacées par des machines, l'ingénieur Michael Osborne et l'économiste Carl Frey mentionnent les hydrologues, les maquilleurs ou encore les guides accompagnateurs, mais n'envisagent jamais la possibilité d'avoir des automates entrepreneurs, investisseurs ou experts financiers[11].

Me détournant de Vonnegut, j'ai décidé d'aller chercher l'inspiration chez un autre auteur de science-fiction : Stanislas Lem. Son voyageur de l'espace, Ijon Tichy, raconte une expédition sur la planète habitée par les Indiots – un jeu de mots assez peu subtil, il faut le reconnaître. Au moment de sa visite, cette population traverse une classique crise marxiste de surproduction. Un aimable autochtone, après avoir décrit l'organisation historique de la société en Esprites (prêtres), Éminents (aristocrates) et Boulonniers (ouvriers), explique à Tichy :

> Pendant des siècles, les inventeurs ont construit des machines facilitant le travail : ainsi, là où, dans l'Antiquité, cent Boulonniers en sueur ployaient l'échine, au bout de quelques siècles, seuls quelques-uns se tenaient auprès des machines. Nos savants avaient perfectionné de plus en plus les machines et le peuple s'en réjouissait, mais les événements qui se préparaient montrèrent cruellement combien cette joie était hors de propos.

De fait, les usines commencèrent à devenir un peu trop performantes. Jusqu'au jour où un ingénieur inventa des machines capables de fonctionner sans aucune supervision :

> Au fur et à mesure que, dans les fabriques, apparaissaient les nouvelles machines, les Boulonniers, par milliers, perdaient leur travail et, ne touchant plus de salaire, n'avaient comme perspective que d'être condamnés à mourir de faim…

– Pardon, Indiot, demandai-je. Que devenaient les revenus qu'apportaient les fabriques ?

– Comment ça ? repartit mon interlocuteur. Le revenu revenait aux propriétaires légitimes, aux Éminents. Donc, comme je te disais, la menace de mort se mit à planer…

– Mais que dis-tu là, digne Indiot ! m'écriai-je. Il suffisait de faire des usines la propriété commune pour que les nouvelles machines se transformassent pour vous en bénédiction !

À peine m'étais-je exprimé de la sorte que l'Indiot se mit à trembler, tandis que ses dix yeux clignaient de frayeur et que ses oreilles se redressaient pour déceler si aucun de ses compagnons qui rôdaient autour des marches n'avait entendu mes paroles.

– Par les dix nez d'Inda, je t'en conjure, voyageur venu d'ailleurs, ne profère pas d'hérésies aussi effroyables, qui ne sont rien d'autre qu'une vile atteinte aux principes de base de nos libertés ! Sais-tu que notre loi suprême, appelée le principe de la libre initiative civique, proclame que nul ne peut être contraint, forcé ou même enclin à faire quelque chose s'il ne le souhaite pas ? Alors, qui aurait pu oser priver les Éminents de leurs fabriques, du moment que leur volonté était de se complaire dans leur état de possession ? Cela aurait été la plus effroyable violation de la volonté que l'on pût imaginer ! Donc, ainsi que je te l'ai déjà dit, les nouvelles machines produisaient des masses de marchandises extrêmement bon marché et de l'excellente nourriture, mais les Boulonniers n'achetaient absolument rien, parce qu'ils n'avaient pas de quoi[12]…

Bientôt, les Boulonniers – pourtant libres de faire tout ce qu'ils voulaient, pourvu qu'ils n'enfreignent les droits de propriété de personne, insistait l'interlocuteur de Tichy – se mirent à tomber comme des mouches. Il s'ensuivit des débats passionnés, ainsi qu'une succession de demi-mesures ratées. Pour compenser cette brusque pénurie de consommateurs, le conseil suprême des Indiots, le Haut Crétinal, entreprit de créer des robots capables d'absorber et d'utiliser ce que produisaient les nouvelles machines avec beaucoup plus d'ardeur que n'importe quel être vivant, et tout en matérialisant l'argent nécessaire à ces acquisitions. Mais les Indiots n'étaient toujours pas satisfaits. Réalisant l'absurdité d'un système dans lequel les machines assuraient à la fois la production et la consommation, ils

trouvèrent une meilleure solution : tous les habitants allaient se rendre dans les usines – sur la base du volontariat, naturellement – pour y être transformés en magnifiques disques étincelants, désormais disposés harmonieusement dans le paysage.

Cela peut paraître lourdaud, mais, parfois, une pincée de marxisme brut de décoffrage ne fait pas de mal[13]. Lem a raison : que l'élimination des corvées soit considérée comme un *problème* est bien le signe infaillible qu'on se trouve dans un système économique aberrant.

Dans l'univers de *Star Trek*, le problème était résolu grâce à des réplicateurs. Au Royaume-Uni, à l'extrême gauche du spectre politique, on rencontre des défenseurs du « communisme de luxe entièrement automatisé » (Fully Automated Luxury Communism, FALC), ce qui n'est guère différent. De toute façon, de même qu'une culture nationale appartient à tous parce qu'elle est créée par tous, il semblerait logique que les futurs robots et réplicateurs soient la propriété commune de l'humanité, puisqu'ils seront le fruit de plusieurs siècles d'ingénierie mécanique collective.

Des usines publiques automatisées faciliteraient la vie de tout le monde, mais elles n'élimineraient pas pour autant le besoin de Boulonniers. La nouvelle de Stanislas Lem, à l'instar de beaucoup d'autres récits, assimile encore le « travail » au travail en usine, ou en tout cas au travail « productif », négligeant de voir en quoi consistent réellement la plupart des emplois ouvriers – par exemple, le fait que les guichetiers du métro londonien s'occupent aussi de retrouver les enfants égarés et d'empêcher les ivrognes de faire du grabuge. Non seulement nous ne sommes pas près d'inventer des robots capables de faire tout ça, mais, même s'ils existaient, qui a vraiment envie de voir automatiser de telles missions ?

Les progrès de la robotisation devraient donc faire apparaître avec encore plus d'évidence que la vraie valeur du travail réside dans sa dimension de soin. Or cela soulève un nouveau problème : cette dimension est *impossible à quantifier*.

Je crois que notre prétention à quantifier l'inquantifiable est directement responsable de l'extension de la sphère des jobs à la con et de la bullshitisation des « vrais » emplois. En un mot comme en cent : l'automatisation permet peut-être d'optimiser certaines tâches, mais il en est beaucoup d'autres qu'elle rend au contraire *moins* efficaces. Pourquoi ? Parce qu'il faut des heures et des heures de travail humain pour traduire les notions abstraites associées à une action de soin – procédures à suivre, opérations requises, résultats attendus… – dans un langage

reconnaissable informatiquement. Aujourd'hui, on fabrique des machines capables sans aucune intervention humaine d'identifier et de trier dans une pile de fruits frais ceux qui ne sont pas encore mûrs, ceux qui sont à point et ceux qui sont pourris. C'est une très bonne chose, vu que trier des fruits, au-delà d'une heure ou deux, c'est barbant. En revanche, on ne sait pas créer un robot qui sache, entièrement seul, parcourir les recommandations de lecture d'une dizaine de cours d'histoire pour décider quel est le meilleur d'entre eux. Remarquez, ce n'est pas vraiment un mal non plus, car c'est intéressant à faire (ou, du moins, il n'est pas difficile de trouver des gens qui s'en chargeraient volontiers).

On construit des trieuses de fruits automatiques parce qu'elles nous libèrent d'une corvée et nous laissent du temps pour méditer sur des questions inquantifiables – choisir un cours d'histoire, établir notre panthéon personnel des guitaristes de funk, réfléchir à la couleur dont on aimerait teindre ses cheveux… Mais admettons que l'on décide de faire *comme si* un ordinateur était capable de choisir pour nous le meilleur cours d'histoire, quel qu'en soit le motif – disons parce que, pour faciliter l'attribution de financements, on souhaite instaurer des normes de « qualité » chiffrées et standardisées, applicables à toutes les universités. On va vite se rendre compte que la machine ne peut pas opérer seule. C'est là que se cache l'embrouille. Les fruits, c'est facile, il suffit de les faire rouler vers la poubelle. Dans le cas des cours d'histoire, en revanche, un effort humain considérable est nécessaire pour transformer le matériau de base en unités que l'ordinateur saura traiter – et on ne parle même pas de les interpréter.

Les figures suivantes (8.1 à 8.4) donnent une petite idée des conséquences que peut avoir ce genre d'opération. Elles comparent les actions requises pour créer un sujet d'examen et mettre en ligne un programme de cours dans deux institutions différentes : l'université de Queensland, en Australie – une université moderne de management où tous les supports de cours doivent respecter un format standard – et un département universitaire traditionnel.

Figure 8.1. Création d'un programme de cours (université de management)

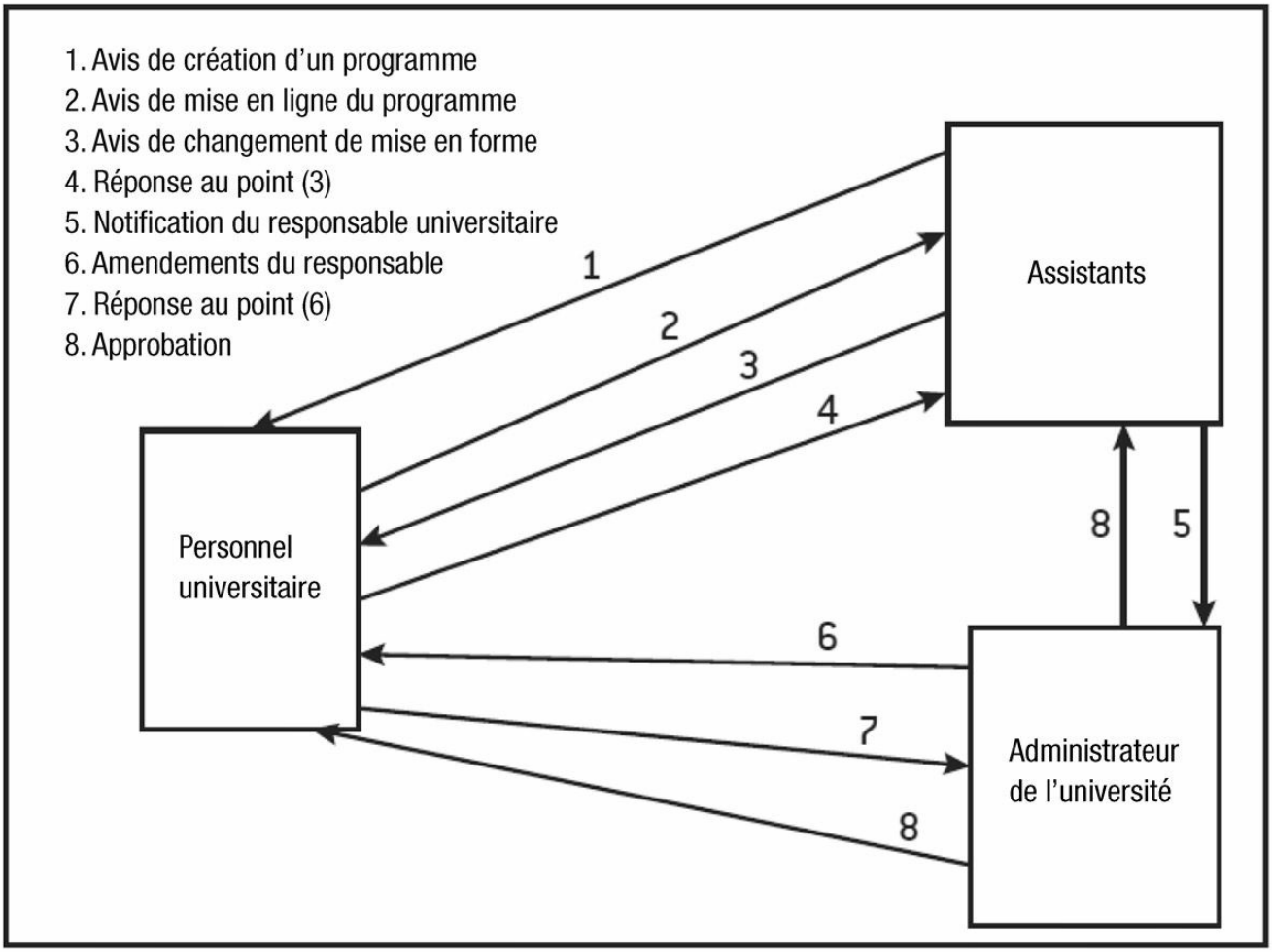


Figure 8.2. Création d'un programme de cours (université traditionnelle)

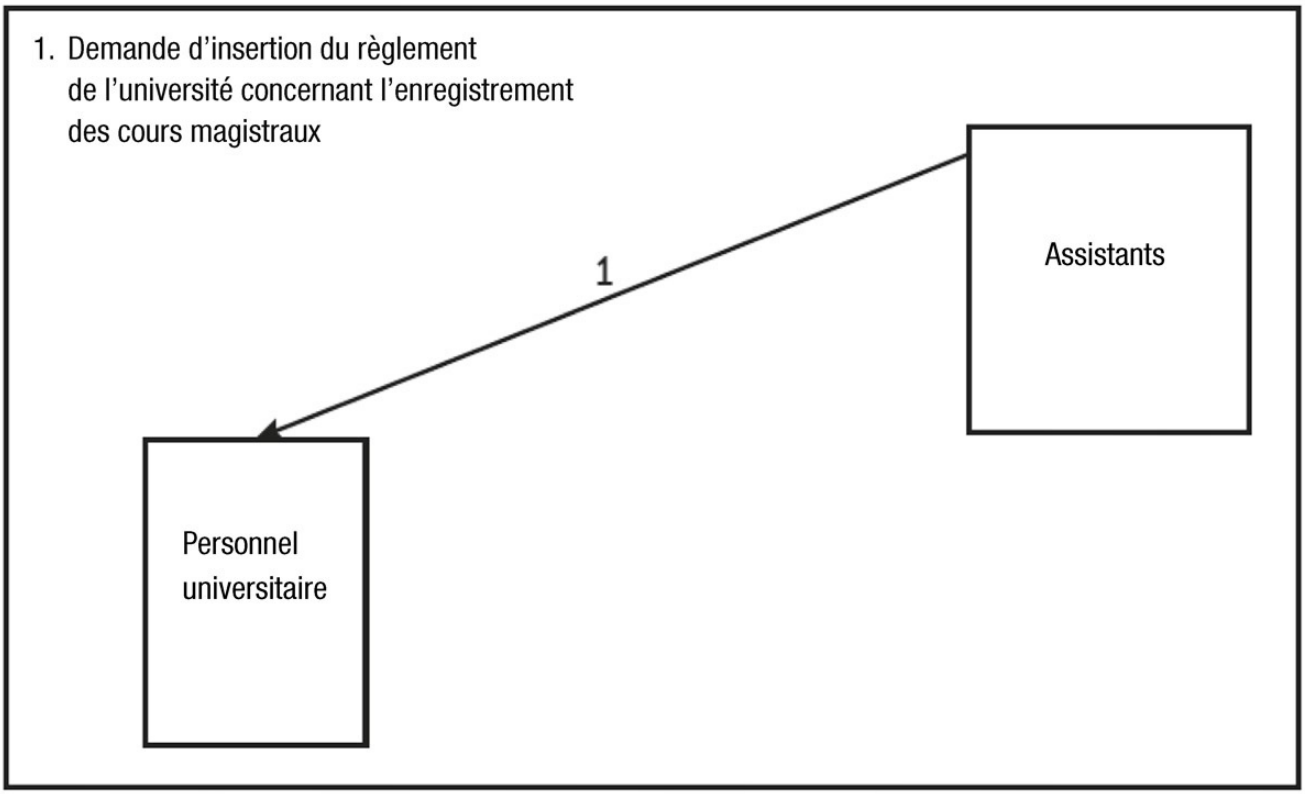


Figure 8.3. Création d'un sujet d'examen (université de management)

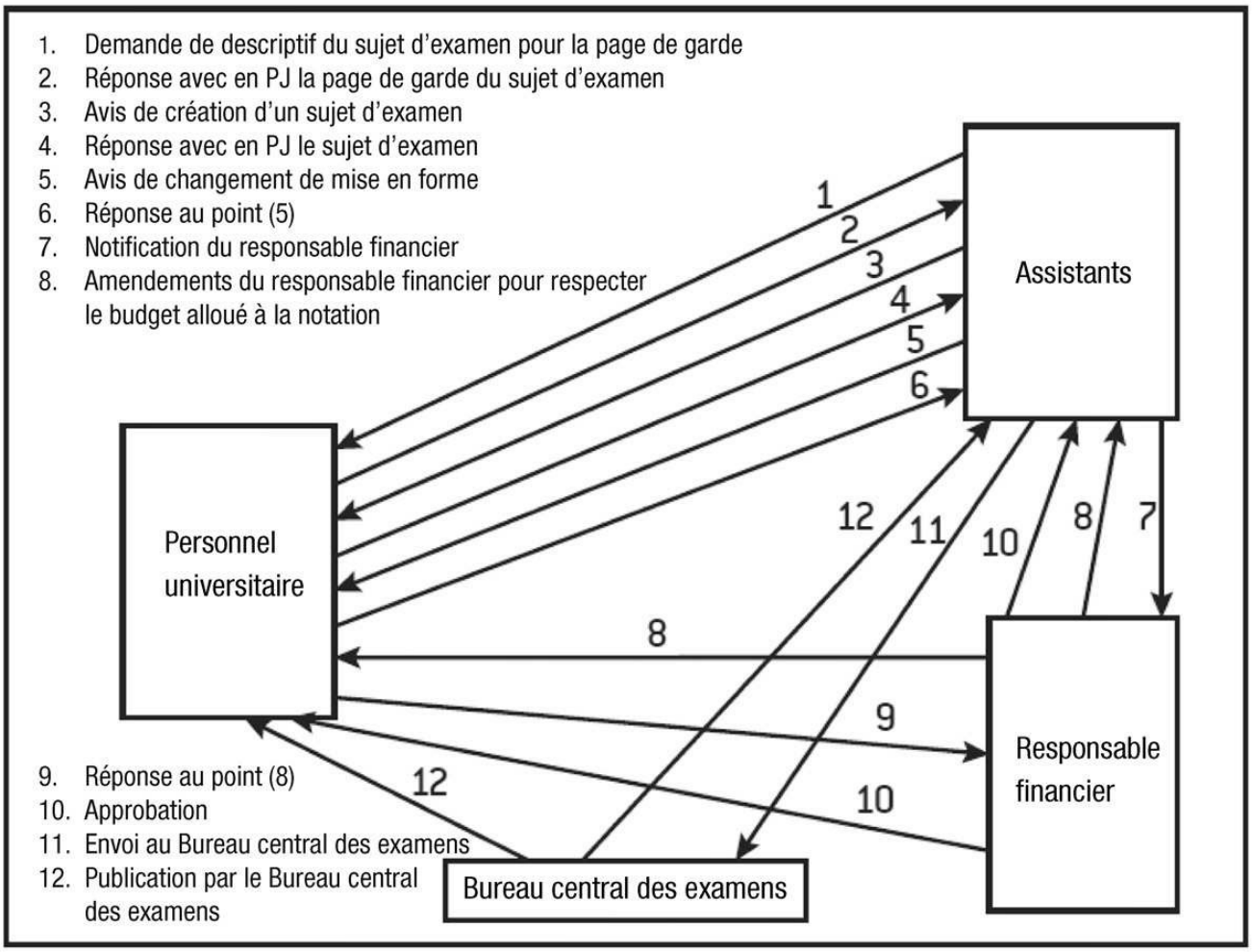
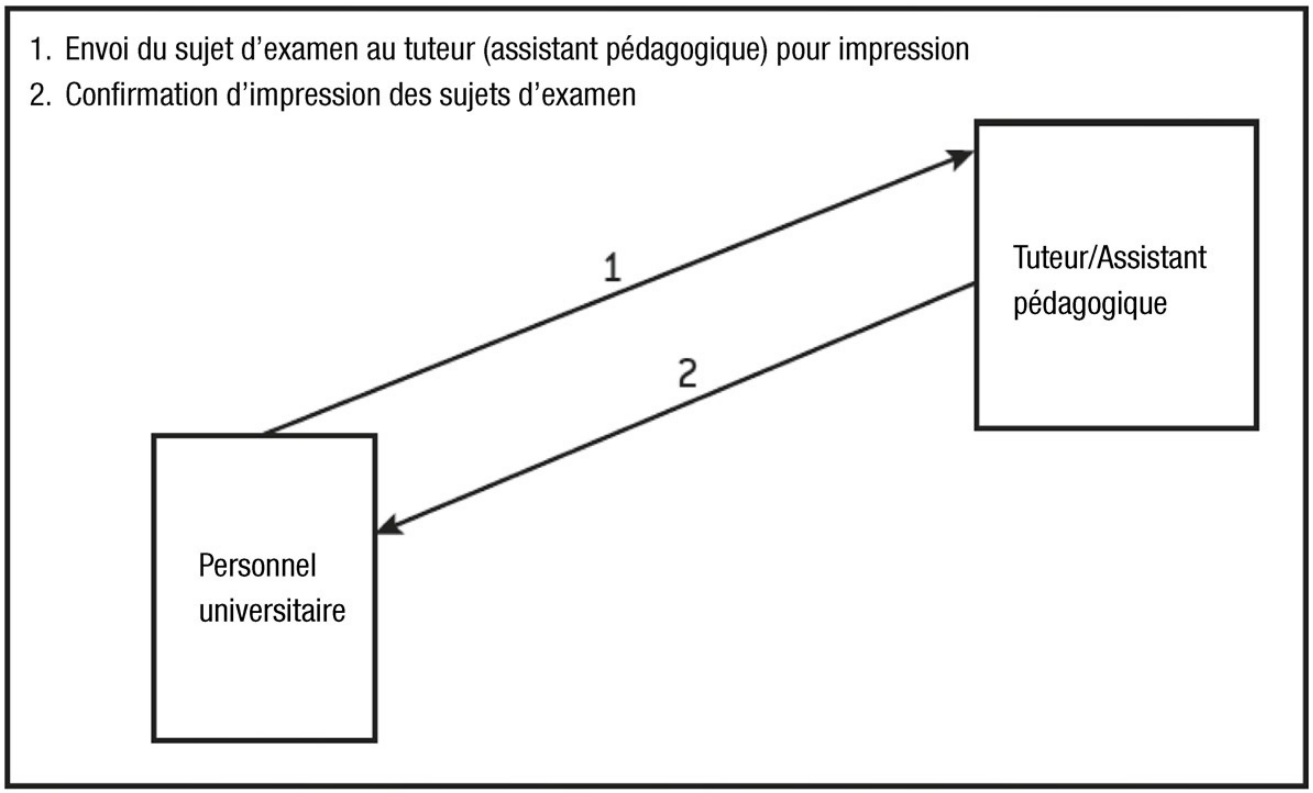


Figure 8.4. Création d'un sujet d'examen (université traditionnelle)



J'insiste sur un point : dans toutes ces figures, chaque ligne supplémentaire représente une action effectuée non pas par un ordinateur, mais *par un être humain*.

À PROPOS DES RETOMBÉES POLITIQUES DE LA BULLSHITISATION ET DE LA BAISSE DE PRODUCTIVITÉ QU'ELLE ENTRAÎNE DANS LE DOMAINE DES SERVICES À LA PERSONNE, EN LIEN AVEC UNE POSSIBLE RÉVOLTE DES « CLASSES AIDANTES »

Les déclarations alarmistes sur les effets de la robotisation ne sont pas nouvelles : elles datent au moins de la Grande Dépression. L'automatisation, annonçait-on alors, est en train de priver de travail des millions de personnes, ou en tout cas s'apprête à le faire. C'est à cette époque que Keynes a inventé l'expression « chômage technologique », et, pour beaucoup, le chômage de masse des années 1930 n'était qu'un début. Ce que je voudrais bien faire comprendre, c'est que ces avertissements, pour catastrophistes qu'ils aient pu paraître, étaient en réalité totalement fondés. Oui, l'automatisation a engendré un chômage de masse. Le problème, c'est que nous avons choisi de réagir en bouchant les trous, c'est-à-dire en inventant de toutes pièces des boulots débiles. Dans les pays riches aujourd'hui, les chiffres officiels du chômage ne sont considérés comme acceptables que s'ils oscillent entre 3 % et 8 % environ, indépendamment de la réalité qu'ils masquent. Cela s'explique par divers motifs : la droite comme la gauche exercent une pression politique en ce sens ; l'idée est profondément ancrée dans les consciences populaires qu'il faut occuper un emploi rémunéré pour devenir une personne morale accomplie ; enfin, les classes supérieures ont peur de ce que les masses laborieuses pourraient fomenter si on leur laissait trop de temps libre – George Orwell l'avait noté dès 1933. Cependant, effacez du tableau les jobs à la con plus tous les jobs « normaux » qui ne sont là que pour leur permettre d'exister, et vous verrez que la catastrophe prédite dans les années 1930 a bien eu lieu : plus de 50 % à 60 % de la population a effectivement été éjectée de son boulot.

Seulement – et c'est là le point crucial –, cette situation n'avait pas fatalement à être vécue comme un désastre. Au cours des millénaires, d'innombrables groupes humains que l'on peut qualifier de « sociétés » ont réussi à distribuer les tâches nécessaires à leur survie et au maintien de leur style de vie de telle manière que tous leurs membres, ou presque, pouvaient apporter leur contribution, et en tout cas que personne ne se retrouvait à passer l'essentiel de ses journées à faire quelque chose qui lui déplaisait, comme c'est le cas de nos jours[14]. Mieux : confrontés au « problème » d'une abondance de temps libre, ces peuples n'avaient apparemment aucune difficulté à trouver des façons de se divertir ou de s'occuper[15]. Nul doute que

ces hommes du passé nous jugeraient tout aussi extravagants qu'Ijon Tichy jugeait les Indiots.

La répartition du travail telle que nous la connaissons aujourd'hui n'a donc rien à voir avec de quelconques facteurs économiques, ni même avec la nature humaine. Elle répond exclusivement à des considérations politiques. Nous n'avions aucune raison de chercher à traduire en termes chiffrés la dimension de soin que comporte le travail. Et nous n'avons aucune raison de continuer à le faire. Nous pourrions décider d'arrêter. Mais n'allons pas trop vite : avant de lancer une campagne pour restaurer le travail et la façon dont on établit sa valeur, il nous faut réexaminer de près les forces politiques en présence.

*

Une nouvelle fois, l'opposition *valeur*/*valeurs* nous offre un cadre de réflexion pertinent : elle nous permet de comprendre que tout ce qui s'est passé se résume à un effort pour soumettre les secondes à la logique de la première.

Avant la révolution industrielle, l'immense majorité de la population travaillait à son domicile. Ce n'est qu'à partir de 1750, voire de 1800, qu'on a commencé à parler de *société* dans le sens où nous l'entendons aujourd'hui – un espace avec, d'un côté, les usines et les bureaux (les « lieux de travail ») et, de l'autre, tout ce qui est maisons, écoles, églises, parcs et autres équipements de loisirs, sans oublier, bien sûr, un centre commercial géant au milieu. Vu sous cet angle, le travail est le domaine de la « production », tandis que le domicile est celui de la « consommation » et, cela va de soi, des « valeurs » – ce qui implique que les tâches qui y sont accomplies le sont dans une large mesure gratuitement.

Maintenant, inversons la perspective. Si aux yeux des entreprises la famille et l'école ne sont que des lieux de production et de formation d'une main-d'œuvre opérationnelle, d'un point de vue humain cela paraît totalement insensé. Aussi absurde que de fabriquer des millions de robots pour qu'ils consomment les denrées que les hommes ne peuvent plus se payer. Aussi aberrant que de dire aux pays africains (comme la Banque mondiale est connue pour l'avoir fait plusieurs fois) qu'ils doivent accentuer leurs efforts dans la lutte contre le sida, parce que la disparition complète de leur population aurait des effets négatifs sur l'économie. Avant la révolution industrielle, ainsi que l'a souligné Karl Marx, aucun penseur n'aurait songé à écrire un livre sur les moyens de créer le plus de richesses possible. En revanche, beaucoup ont écrit sur les conditions permettant de créer les meilleures

personnes possible – c'est-à-dire sur les modes d'organisation sociale le plus à même de produire le genre d'individu qu'on aimerait avoir comme ami, amant, voisin, parent ou concitoyen. Voilà les questions qui préoccupaient Aristote, Confucius ou Ibn Khaldoun – et ce sont finalement les seules questions qui importent. Nous tous, êtres humains, nous nous construisons les uns les autres : c'est en cela que consiste la vie. Même les individualistes les plus radicaux n'accèdent au statut d'individu que grâce à l'attention et au soutien de leurs semblables. Et l'« économie » n'est rien d'autre, en fin de compte, que la façon dont nous nous procurons les moyens matériels pour ce faire.

C'est pourquoi, traditionnellement, nous évoquons ce processus de création et de soins mutuels [16] en termes de « valeurs » – lesquelles sont précieuses justement parce qu'elles ne peuvent être réduites à des chiffres.

Si tout ce qui précède est vrai, on voit bien comment, au cours du dernier demi-siècle au moins, la sphère de la valeur n'a cessé d'envahir davantage celle des valeurs – ce qui éclaire sous un jour nouveau les débats politiques actuels. Désormais, dans la majorité des métropoles américaines, les plus gros employeurs sont les universités et les hôpitaux – parfois (comme à New York) précédés des banques, sur lesquelles je vais revenir dans un instant. En d'autres termes, l'économie de ces villes s'articule autour d'un vaste appareil assurant la production et l'entretien des êtres humains, avec cette division toute cartésienne entre les institutions éducatives, conçues pour former les esprits, et les institutions médicales, destinées à réparer les corps.

Par le passé, les partis politiques de gauche représentaient les ouvriers d'usine, ou du moins prétendaient le faire. Aujourd'hui, dominés par la classe des professions intellectuelles et cadres sup – celle qui, justement, est à la tête des institutions telles que les universités et les hôpitaux –, ils ne cherchent même plus à le faire croire. La droite populiste, elle, conteste systématiquement l'autorité de ces institutions au nom de tout un ensemble de « valeurs » religieuses ou patriarcales. Elle remet en cause le pouvoir de l'école en rejetant les études sur le climat ou la théorie de l'évolution, et celui du système médical en faisant campagne contre la contraception ou l'avortement. Parfois aussi, elle s'essaie à un chimérique retour à l'âge industriel (à l'image de Trump). Elle livre une lutte sans merci, mais il faut être réaliste : la probabilité qu'elle parvienne un jour, aux États-Unis, à arracher le contrôle de l'appareil de « production humaine » à la gauche capitaliste est à peu près équivalente à celle de voir un parti socialiste prendre le pouvoir et nationaliser

toutes les industries lourdes. Pour l'heure, c'est l'impasse : la gauche de gouvernement garde la main sur la production des humains, la droite de gouvernement garde la main sur la production des biens.

C'est dans ce contexte que s'inscrivent la financiarisation et la bullshitisation du secteur privé, en particulier dans le domaine des soins à la personne, avec des coûts sociaux toujours plus élevés et des travailleurs soumis à une pression croissante. Toutes les conditions semblent réunies pour voir éclater une révolte des « classes aidantes ». Comment expliquer qu'elle n'ait toujours pas eu lieu ?

Une raison évidente tient à la stratégie de la droite populiste et raciste consistant à « diviser pour régner », c'est-à-dire à créer au sein des « classes aidantes » deux camps opposés. Et il y a un problème encore plus délicat : sur de nombreuses questions, les deux camps sont supposés être du « même » bord politique. C'est là que les banques entrent en scène. Banques, universités et hôpitaux sont désormais imbriqués de manière extrêmement sournoise. La finance s'introduit partout – prêts automobiles, cartes de crédit, et jusqu'à la santé et à l'éducation. Rappelons que la majorité des Américains qui font faillite s'endettent d'abord pour payer leurs frais médicaux, et que c'est pour rembourser leurs prêts étudiants que tant de jeunes échouent dans des jobs à la con. Or ce sont les partis dits de gauche, à commencer par le Parti démocrate de Clinton et le Parti travailliste de Blair, qui se sont engouffrés avec le plus de ferveur dans l'ère de la finance, ont reçu les plus grosses contributions du secteur financier et ont collaboré le plus étroitement avec ses lobbyistes pour introduire les « réformes » législatives qui ont rendu tout cela possible[17]. Exactement au même moment, ces partis se sont sciemment débarrassés des derniers vestiges de leur base ouvrière pour devenir, comme Tom Frank l'a si brillamment montré, le repaire des professions intellectuelles et des cadres sup – pas seulement les médecins ou les avocats, mais tous ces gestionnaires et administrateurs responsables de la bullshitisation des secteurs économiques fondés sur le soin[18]. Si les infirmières voulaient protester contre le temps croissant qu'elles consacrent à des tâches administratives, il leur faudrait se soulever contre leurs propres leaders syndicaux, qui entretiennent des liens solides avec le Parti démocrate clintonien. Or celui-ci reçoit un soutien massif des directeurs d'hôpitaux, qui sont justement les personnes à l'origine de toute cette paperasse. Si les enseignants entendaient se révolter, ils devraient s'en prendre aux administrateurs scolaires, lesquels, la plupart du temps, sont représentés par les mêmes syndicats qu'eux. Et si tout ce petit monde s'avisait de se fâcher un peu trop fort, on lui répondrait qu'il n'a pas le choix : c'est

soit les jobs à la con, soit la capitulation face aux barbares racistes de la droite populiste.

Je me suis moi-même souvent heurté à ce dilemme. En 2006, mon soutien à des étudiants qui militaient en faveur de la syndicalisation des enseignants m'a valu de me faire virer de Yale (à noter que, afin de se débarrasser de moi, le département d'anthropologie a dû obtenir une permission spéciale pour modifier les règles de reconduction des contrats). Au cours de la procédure de renvoi, des responsables syndicaux ont envisagé de lancer une campagne pour me soutenir sur MoveOn.org et d'autres listes de diffusion de la gauche progressiste – avant de réaliser que les membres de la hiérarchie à l'origine de mon éviction étaient probablement actifs sur ces listes eux aussi ! Des années plus tard, pendant Occupy Wall Street – que l'on peut regarder comme la première grande rébellion des « classes aidantes » –, j'ai pu voir ces mêmes cadres sup « progressistes » à l'œuvre : d'abord, ils ont cherché à récupérer le mouvement au profit du Parti démocrate, puis, cette tentative ayant échoué, ils ont assisté passivement à la répression armée de ce soulèvement pacifique, quand ils n'y ont pas activement collaboré.

SUR LE REVENU UNIVERSEL DE BASE, EXEMPLE DE MESURE QUI CONTRIBUERAIT À DÉCONNECTER LE TRAVAIL DE LA RÉMUNÉRATION ET À RÉSOUDRE LES DILEMMES DÉCRITS DANS CET OUVRAGE

En règle générale, je n'aime pas formuler des recommandations politiques dans mes livres. Mon expérience m'a montré que, quand un auteur dénonce un fait social existant, les critiques lui rétorquent : « Alors, qu'est-ce que vous suggérez pour changer ça ? » – après quoi ils épluchent le texte jusqu'à trouver quelque chose qui s'apparente à une proposition politique et prétendent que c'est là le sujet central du bouquin. Si j'écris qu'une réduction massive du temps de travail ou l'instauration du revenu universel de base feraient sans doute beaucoup pour remédier aux situations exposées ici, cela ne va pas manquer : on va considérer que mon livre traite de la réduction du temps de travail ou du revenu universel de base, et que sa capacité à convaincre est proportionnelle à la faisabilité de ces politiques ou à leur facilité de mise en œuvre.

Ce serait mensonger. Mon livre ne porte pas sur une solution spécifique. Il porte sur un problème – un problème dont la plupart des gens n'admettent pas l'existence.

Il y a une autre raison qui me fait me tenir à l'écart des propositions politiques : je me méfie de l'idée même de politique. Celle-ci suppose qu'une élite – en général, un gouvernement – ait la faculté de décider d'une mesure qu'elle s'arrange ensuite pour imposer à tout le monde. Quand nous évoquons ces questions, nous recourons souvent à un petit artifice mental. Par exemple, nous disons : « Qu'allons-*nous* faire concernant le problème X ? », comme si nous étions la société à nous tout seul, agissant de notre propre chef. En réalité, à moins de faire partie de cette catégorie de population – 3 % à 5 % tout au plus – dont les positions ont une réelle influence sur les décideurs, ce n'est qu'un faux-semblant. Nous nous identifions avec nos dirigeants, mais c'est nous qui sommes dirigés. C'est comme quand nous sommes assis devant notre petit écran et que nous entendons un homme politique demander : « Que devons-nous faire pour les moins bien lotis ? », sachant que nous nous rangerions certainement nous-mêmes dans cette catégorie, en compagnie de la moitié au moins des téléspectateurs.

Ces jeux me paraissent extrêmement pernicieux, car, en qui me concerne, j'aimerais autant qu'il n'y ait pas d'élite politique du tout. Je suis anarchiste, ce qui veut dire que j'attends avec impatience le jour où les gouvernements, les entreprises et tout le reste nous apparaîtront comme des curiosités historiques au même titre que

l'Inquisition espagnole ou les conquêtes mongoles. Cela veut dire aussi que, pour régler les problèmes du moment, ma préférence va toujours aux solutions qui laissent au peuple la possibilité de gérer ses propres affaires, au lieu de donner plus de pouvoir aux politiques ou aux industriels.

Voilà pourquoi, face à un problème social, mon réflexe est moins de m'imaginer au pouvoir et de réfléchir au type de solutions que j'imposerais d'en haut que de chercher quels sont les mouvements existants qui s'occupent de ce problème et créent leurs propres solutions. Or, à cet égard, la question des jobs à la con est particulièrement délicate. En effet, il n'y a pas de mouvement anti-jobs à la con. Pour commencer, leur prolifération ne constitue pas un problème aux yeux de la majorité des gens. Mais, même si c'était le cas, la difficulté demeurerait : comment organiser un mouvement consacré à ce problème ? Quelles initiatives pourrait-il proposer au niveau local ? On peut concevoir que des syndicats ou d'autres associations de travailleurs lancent des actions de protestation contre les tâches à la con sur des lieux de travail précis, ou même à l'échelle d'un secteur d'activité, mais tout porte à croire que leur mot d'ordre serait alors la « dé-bullshitisation » du travail réel, certainement pas le licenciement des salariés superflus. Quant à une campagne plus vaste contre les jobs à la con, on ne sait pas très bien à quoi elle pourrait ressembler. Raccourcir la semaine de travail en faisant le pari que les choses s'arrangeront mécaniquement ? Cet espoir paraît vain. Même en supposant qu'on parvienne à instaurer la semaine de quinze heures, il est fort peu probable que cela se traduise spontanément par l'abandon des jobs et des branches qui ne servent à rien. Et si l'on décide de créer une nouvelle bureaucratie d'État chargée d'évaluer l'utilité de chaque emploi, elle se transformera inévitablement en une immense usine à gaz, elle-même génératrice de jobs à la con. Des programmes d'emplois garantis conduiraient au même résultat[19].

En définitive, parmi les solutions actuellement défendues par les mouvements sociaux et qui permettraient de réduire le gouvernement au lieu de le rendre encore plus omnipotent et plus intrusif, je n'en ai trouvé qu'une seule : le revenu universel de base.

Le tout dernier témoignage cité dans cet ouvrage prendra la forme d'une conversation croisée avec mon amie militante, Leslie, et l'une de ses camarades de lutte, Candi. Leslie travaille comme « conseillère en prestations sociales » au Royaume-Uni, et elle s'est assigné une mission politique : faire en sorte que son job à la con devienne totalement inutile. Elle est employée par une association

indépendante qui se propose d'accompagner les citoyens dans l'inextricable parcours du combattant imaginé par les gouvernements successifs pour compliquer autant que possible l'accès des chômeurs ou des personnes en difficulté aux aides auxquelles ils ont prétendument droit. Voici ce que m'a écrit Leslie :

> **Leslie** : Le boulot que je fais ne devrait pas exister. Malheureusement, il est rendu nécessaire par tout le chapelet de jobs à la con créés pour empêcher les gens qui ont besoin d'argent de le toucher. Comme si la démarche d'aller demander des allocations, quelles qu'elles soient, n'était pas déjà suffisamment kafkaïenne, intrusive et humiliante, il faut en plus qu'ils inventent une procédure super compliquée. Du coup, la plupart des personnes éligibles ont besoin d'aide ne serait-ce que pour piger les questions posées et comprendre quels sont leurs droits.

Ces aberrations auxquelles on aboutit quand on tente de transposer en langage informatique des actions qui relèvent de la prise en charge de l'humain – et *a fortiori* quand les ordinateurs sont spécifiquement programmés pour limiter au maximum cette prise en charge –, Leslie les connaît bien. Cela fait des années qu'elle doit se colleter avec elles. Elle se retrouve dans une position assez semblable à celle de Tania, qui, au chapitre 2, nous racontait comment elle passait des heures à récrire les CV des candidats intéressants en leur indiquant les mots clés à y faire figurer pour éviter d'être « rejetés par l'ordinateur » :

> **Leslie** : Aujourd'hui, il y a tout un lexique particulier pour les dossiers de demande – j'appelle ça un « catéchisme » –, un ensemble de mots précis à utiliser sous peine de se faire blackbouler. Les seules personnes à les connaître sont celles qui, comme moi, ont reçu une formation et ont les manuels sous la main. D'ailleurs, ce n'est même pas suffisant pour franchir les barrières. Dans le cas des pensions d'invalidité, par exemple, beaucoup de demandeurs doivent se battre jusqu'au tribunal pour voir reconnaître leurs droits. C'est vrai que j'ai un petit frisson chaque fois qu'on obtient gain de cause dans un dossier. Mais ce n'est rien à côté de la colère que j'éprouve quand je me rends compte du colossal gaspillage de temps que cela représente pour tout le monde : le requérant, moi-même, les gens du DWP [Department for Work and Pensions] qui traitent la demande, les juges

> des tribunaux, les experts appointés par les deux parties… Franchement, est-ce qu'on n'aurait pas tous mieux à faire, quelque chose de plus constructif – je sais pas, moi, installer des panneaux solaires ou cultiver son jardin ? Souvent aussi, je pense à ceux qui ont pondu toutes ces règles. Combien ont-ils été payés pour le faire ? Combien de temps ça leur a pris ? Combien de personnes mobilisées ? Eux étaient sans doute convaincus d'œuvrer pour une bonne cause en garantissant que les allocations n'iraient pas à des personnes qui n'y ont pas droit. […] Des fois, je m'imagine que des extraterrestres débarquent sur la Terre et se tapent une grosse barre de rire en voyant les humains fabriquer des lois qui visent à priver leurs semblables de simples jetons – des jetons symboliques d'un concept de leur propre invention, l'argent, et qui donc, par définition, existent en abondance.

Naturellement, parce qu'elle est quelqu'un de généreux qui cherche à faire le bien, Leslie ne doit compter que sur un salaire très modeste. Quant à l'argent nécessaire au fonctionnement de son service, il lui faut l'obtenir en s'efforçant de satisfaire une ribambelle de gratte-papier arrogants.

> **Leslie** : Cerise sur le gâteau, nos financements proviennent de fondations caritatives, ce qui implique un autre cortège de jobs à la con commençant par ma pomme, chargée de constituer les dossiers de demande, et allant jusqu'aux directeurs de ces organisations, qui clament haut et fort qu'ils luttent contre la pauvreté et « créent un monde meilleur ». En ce qui me concerne, cela signifie d'abord des heures passées à identifier les sources de financement appropriées, à examiner les conditions d'éligibilité, à tenter de trouver la meilleure façon d'approcher ces institutions, à brasser de la paperasse, à donner des coups de fil… Ensuite, si ça marche, je devrai tous les mois compiler des chiffres et remplir des formulaires de suivi. Chaque fondation a ses propres principes, ses propres statistiques, réclame sa propre liste de preuves que nous « responsabilisons » les bénéficiaires, que nous sommes des « acteurs de changement et d'innovation », bla bla bla, alors que notre boulot se résume à jongler avec des réglementations et des éléments de langage pour aider les gens à remplir leur dossier et leur permettre simplement de vivre leur vie.

Comme me l'a appris Leslie, des études ont montré que, dans tout système d'allocations reposant sur des conditions de ressources, quelle que soit sa forme, au moins 20 % des personnes qui seraient éligibles renoncent à déposer une demande. Il ne fait guère de doute que ce pourcentage est supérieur, et de loin, à celui des « fraudes » que ces innombrables réglementations sont censées détecter : en effet, même en comptant les personnes qui se trompent en toute bonne foi, les déclarations frauduleuses ne représentent que 1,6 % du total. À noter que le chiffre de 20 % reste valable même si l'on se place dans l'hypothèse d'un système où tous les dossiers seraient acceptés – une hypothèse purement fictive, évidemment. En réalité, les normes sont destinées à maximiser le nombre de refus, ou en tout cas à l'accroître autant qu'il paraîtra raisonnable de le faire. C'est ainsi que, aujourd'hui au Royaume-Uni, entre les sanctions et l'application tatillonne des règles, 60 % des personnes qui auraient droit à des indemnités de chômage n'en bénéficient pas. Pour le dire autrement, tous les maillons de la longue chaîne décrite par Leslie – les bureaucrates qui rédigent les lois, les tribunaux qui les font respecter, le DWP, les militants qui assistent les demandeurs, les salariés des organismes subventionnant les associations qui emploient ces militants… – font partie d'un seul et même gigantesque appareil dont la mission est d'entretenir cette fable familière : les gens sont des feignants qui, s'ils avaient le choix, n'en ficheraient pas une rame. Et son corollaire : même si elle a le devoir de leur procurer un minimum de ressources pour leur éviter de mourir de faim, la société doit s'appliquer à rendre le processus aussi incompréhensible, chronophage et humiliant que possible.

Au fond, le job de Leslie est une sorte d'hybride monstrueux. Mi-cocheuse de cases, mi-rafistoleuse, elle est là pour corriger les dysfonctionnements d'un système d'assistance qui a été délibérément conçu pour ne pas fonctionner. Des milliers de personnes travaillent ainsi dans de beaux bureaux climatisés et reçoivent de confortables salaires pour s'assurer que les pauvres continuent de vivre dans la honte.

Leslie est mieux placée que quiconque pour s'en rendre compte, car elle-même, en tant que mère célibataire, a touché des allocations pendant plusieurs années. Elle sait parfaitement à quoi ça ressemble d'être de l'autre côté. La solution qu'elle préconise est simple : mettre à bas tout le système. C'est pour cela qu'elle milite en faveur du revenu universel de base, une mesure qui consisterait à remplacer l'ensemble des prestations sociales soumises à conditions de ressources par une somme fixe versée à tous les résidents du pays, sans distinction.

Candi est une de ses camarades de lutte. Elle aussi a occupé un job absurde au cœur même du système, mais elle n'a pas voulu m'en dire plus. Son intérêt pour toutes ces questions remonte aux années 1980, lorsque, fraîchement installée à Londres, elle s'est engagée dans le mouvement international pour un salaire au travail ménager :

> **Candi** : J'ai commencé à défendre le salaire au travail ménager parce que je me suis aperçue que c'était ce dont ma mère aurait eu besoin. Elle était coincée dans un mariage raté, et elle aurait quitté mon père bien plus tôt si elle avait eu de l'argent à elle. Pour toutes les personnes prisonnières d'une relation violente ou simplement ennuyeuse, c'est fondamental de pouvoir s'en libérer sans connaître de difficultés financières.
>
> Avant de déménager à Londres, j'avais participé à divers mouvements féministes aux États-Unis. L'un de mes souvenirs fondateurs, c'est le jour où ma mère m'a emmenée avec elle dans ce qu'on appelait un « groupe d'éveil des consciences », dans l'Ohio. J'avais 9 ans. Toutes ensemble, on a arraché les pages du Nouveau Testament dans lesquelles saint Paul décrit les femmes comme de terribles créatures, et on en a fait un tas. Comme j'étais la plus jeune, on m'a demandé d'y mettre le feu. Je me souviens que je n'osais pas, parce qu'on m'avait appris qu'il ne fallait pas jouer avec les allumettes !
>
> **David** : Finalement, tu l'as fait ?
>
> **Candi** : Oui, ma mère m'a dit que j'avais le droit, et je l'ai fait. Peu de temps après, elle a trouvé un job décemment payé et, immédiatement, elle a quitté mon père. Pour moi, ce fut en quelque sorte la preuve ultime : c'était bien l'argent qui l'en avait empêchée jusque-là.

Au moment où Candi est arrivée en Grande-Bretagne, le mouvement pour un salaire au travail ménager était considéré par la plupart des féministes comme un groupe marginal un peu gênant, voire franchement dangereux. Pour elle, au contraire, il offrait une alternative aux débats stériles entre progressistes et radicales, parce qu'il proposait une vraie analyse économique des problèmes que rencontraient les femmes. C'était l'époque où l'on commençait à entendre parler de la « machine à travailler mondiale » – le système planétaire du salariat conçu pour mettre au turbin un nombre croissant d'individus en leur demandant de plus en plus d'efforts. Les

critiques féministes, elles, dénonçaient le fait que ce système prétende définir ce que l'on devait considérer comme du « vrai » travail – en gros, tout ce qui pouvait être traduit en termes de « temps », donc acheté et vendu. L'essentiel du travail accompli par les femmes n'entrait pas cette catégorie, alors même que, comme elles le soulignaient, en son absence, la machine qui lui refusait le label de « vrai » travail s'enrayerait sur-le-champ.

Les actions de ce mouvement visaient avant tout à dénoncer le coup de bluff du capitalisme. « Il y a toutes sortes de raisons pour lesquelles on exécute un travail, y compris quand on bosse en usine. Mais si vous tenez à dire que le travail n'a de valeur qu'en tant que marchandise, au moins, soyez cohérents ! » Rémunérer les femmes à la même hauteur que les hommes reviendrait instantanément à placer entre leurs mains une part phénoménale de la richesse mondiale. Or tout le monde sait que la richesse, c'est le pouvoir.

J'ai poursuivi ma discussion avec Candi et Leslie :

David : Est-ce que, au sein du mouvement pour le salaire au travail ménager, il était beaucoup question des implications politiques – je veux dire, des mécanismes concrets qui permettraient de verser ce salaire ?

Candi : Non, c'était bien plus une perspective générale. Il s'agissait de braquer les projecteurs sur tout ce travail non rémunéré dont personne n'était censé parler. De ce point de vue, ça a vraiment été un succès : alors que le problème était totalement absent des débats dans les années 1960, il est devenu un sujet de discussion majeur dans les années 1970, et aujourd'hui on considère qu'il est normal de prendre en compte cet aspect quand on établit une convention de divorce, par exemple.

David : Donc, la revendication d'un salaire, c'était surtout une provocation ?

Candi : Bien plus en tout cas qu'un véritable plan de bataille du genre : « Voilà comment on va faire concrètement. » Cela dit, on a évoqué la question de savoir d'où viendrait l'argent. Au début, l'idée était de le prélever sur le capital. Et puis, dans les années 1980, Wilmette Brown a publié son livre *Black Women and the Peace Movement* [20]. Elle y montrait comment la guerre et l'économie qui la soutient affectent profondément les femmes, en particulier les femmes noires. Alors, le slogan est devenu : « Donnez l'argent aux femmes, pas aux soldats ». D'ailleurs, on l'entend

encore sous la forme : « Payons ceux qui soignent, pas ceux qui tuent ». À part ça, on n'a jamais réfléchi aux mécanismes en détail.

David : Attendez, « Payons ceux qui soignent, pas ceux qui tuent » – c'est le slogan de qui ?

Leslie : De la Grève internationale des femmes. C'est le mouvement qui a pris la suite du salaire au travail ménager. En 2013, on a publié le premier plaidoyer en faveur du revenu universel de base (RUB) européen ; deux mois plus tard, la Grève internationale des femmes a réagi en diffusant une pétition qui demandait plutôt un salaire pour les aidants. Personnellement, cette idée ne me pose pas de problème, à condition de reconnaître que nous sommes tous, d'une façon ou d'une autre, des « aidants ». Ceux qui ne veillent pas sur quelqu'un d'autre veillent au moins sur eux-mêmes, or cela demande un temps et une énergie que le système n'est plus disposé à nous accorder. Du coup, admettre cela revenait à plaider pour un RUB : puisque nous sommes tous des aidants, versons une somme à chacun et laissons-le décider lui-même de qui il souhaite prendre soin quand il l'entend.

C'est pour des raisons similaires que Candi avait rejoint le mouvement du RUB. Avec certaines camarades du salaire au travail ménager, elle commençait à se dire : « Bon, c'est bien joli tout ça, mais si on voulait mettre en œuvre un programme concret, il ressemblerait à quoi ? »

Candi : Quand on distribuait des tracts dans la rue pour le salaire au travail ménager, on observait deux types de réaction chez les femmes qu'on abordait. Soit : « Génial ! Comment je peux m'inscrire ? » Soit : « Vous osez réclamer de l'argent pour des choses que je fais par amour ? » C'était assez compréhensible, en fait : ces femmes s'opposaient à l'idée de marchandiser toute activité humaine, et c'est précisément ce qu'impliquait le salaire au travail ménager.

Quand je lui ai exposé mon analyse de la nature inquantifiable du soin, Candi m'a renvoyé à l'un de ses auteurs fétiches, le penseur socialiste français André Gorz, qui a développé des arguments similaires il y a plus de quarante ans.

Candi : Gorz trouvait que le salaire au travail ménager valorisait la

dimension de soin présente dans l'économie mondiale en termes exclusivement financiers. À ses yeux, le risque était qu'on en vienne à attribuer à diverses formes de soin une valeur en dollars en décrétant que c'était leur « valeur » réelle. Or, quand on monétise et quantifie ainsi une part croissante du soin, cela revient un peu à le bousiller. La monétisation tend souvent à diminuer la qualité du soin, en particulier si elle prend la forme – comme c'est généralement le cas – de listes de tâches précises auxquelles sont alloués des temps limités. Gorz a écrit ça dans les années 1970, et c'est exactement ce qui s'est passé. Y compris dans l'enseignement ou les soins médicaux[21].

Leslie : Sans parler de ce que je fais.

David : Mon expression, c'est « bullshitisation ».

Candi : C'est ça, absolument : tout a été « bullshitisé ».

Leslie : Le revenu universel de base, à l'inverse… Il me semble avoir récemment lu ou entendu Silvia [Federici] expliquer que, dans les années 1970, les Nations unies, imitées par un tas d'autres institutions mondiales, se sont en quelque sorte raccrochées au féminisme comme moyen de résoudre la crise du capitalisme. Le raisonnement était : « Mais oui, intégrons les femmes et les aidants dans la main-d'œuvre rémunérée ! » (sachant que, au sein de la classe ouvrière, beaucoup de femmes faisaient déjà des « doubles journées »). Le problème, c'est que c'était moins une manière de donner plus de pouvoir aux femmes que de discipliner les hommes. Il ne faut pas se leurrer : le rapprochement des rémunérations qu'on observe depuis cette époque s'explique bien davantage par une baisse des salaires ouvriers masculins en termes réels que par une hausse des salaires féminins. Ils essaient toujours de nous monter les uns contre les autres. Et c'est vers ça qu'on va aussi avec toutes les méthodes visant à déterminer la valeur relative des divers types de travail.

Voilà pourquoi l'étude pilote menée en Inde sur le revenu de base est si enthousiasmante[22]. Déjà, on observe une diminution considérable des violences conjugales. C'est logique, car je crois qu'il a été démontré que 80 % peut-être des disputes domestiques dégénérant en violences concernent des questions d'argent. Mais le plus important, c'est que cela commence à éroder les inégalités sociales. Verser à chacun une somme identique, c'est un point de départ fondamental compte tenu du pouvoir symbolique de

l'argent. Quand vous donnez exactement le même montant à tous, hommes et femmes, jeunes et vieux, castes inférieures et castes supérieures, ces différences s'estompent petit à petit. Par exemple, dans l'expérience indienne, on a pu voir que les filles commençaient à recevoir la même quantité de nourriture que les garçons – ce n'était pas le cas auparavant –, que les handicapés étaient mieux intégrés dans les activités du village, que les jeunes femmes abandonnaient l'attitude modeste et réservée qui leur avait été imposée par les conventions sociales et osaient désormais se promener dans la rue, comme les hommes. Elles se mettaient à participer à la vie publique.

Ce que cela nous apprend, c'est qu'un système de revenu universel de base doit allouer à chacun un montant suffisant pour permettre de vivre décemment. Et, surtout, il doit être totalement inconditionnel. Tout le monde doit y avoir droit, même ceux qui n'en ont pas besoin. Ça vaut vraiment le coup d'essayer ! C'est une manière d'affirmer que, lorsqu'il en va des fondamentaux de l'existence, tout le monde mérite la même chose, sans conditions. De cette façon, on instaure un droit humain, et non pas une aumône ou un simple rafistolage quand d'autres sources de revenu font défaut. Si certaines personnes ont des besoins supplémentaires, par exemple les handicapés, alors on s'en occupe aussi, à part – mais seulement *après* avoir établi le droit de chacun à la subsistance matérielle.

Voilà sans doute l'élément qui étonne et déroute le plus à propos du revenu de base. « Attendez, vous n'allez quand même pas filer 25 000 dollars par an (ou quelle que soit la somme) aux Rockefeller *aussi* ? » Eh bien, si. Tout le monde, c'est tout le monde. En même temps, ce n'est pas comme si ce montant risquait d'être énorme : le nombre de milliardaires sur la planète n'est pas si élevé. En outre, les riches pourraient être imposés plus lourdement. Et puis n'oublions pas qu'un système sous conditions de ressources – même s'il fonctionnait à l'inverse de celui d'aujourd'hui, puisqu'il viserait à exclure les milliardaires – supposerait une bureaucratie dédiée. Or l'histoire nous a appris que ce type d'administration a toujours une fâcheuse tendance à l'embonpoint.

Au bout du compte, la proposition centrale du revenu de base, c'est de déconnecter les moyens de subsistance du travail. Une conséquence immédiate pour les pays qui l'instaureraient serait un recul massif des procédures bureaucratiques.

En effet, le cas de Leslie montre bien qu'une part démesurée de la machinerie gouvernementale – de même que tout le halo d'associations qui l'entoure dans la plupart des sociétés riches, évoluant à la frontière entre le privé et le public – ne sert qu'à maintenir les pauvres dans leur situation humiliante. Et ce petit jeu au coût moral exorbitant soutient une « machine à travailler » mondiale largement inutile.

> **Candi** : Un exemple : il y a peu, je me suis dit que j'aimerais bien devenir famille d'accueil pour un enfant. Je suis allée regarder les conditions et les avantages associés. C'est pas mal du tout : on vous donne un appartement en HLM plus 250 livres par semaine pour tous les frais. Brusquement, j'ai réalisé un truc : ça fait 13 000 livres par an, plus un appartement, pour un seul gamin. À tous les coups, ce sont des ressources dont ses parents ne disposent pas. Mais si on les leur avait données *à eux* directement, cela leur aurait peut-être évité quantité d'autres problèmes, et le gosse n'aurait jamais eu à être placé en famille d'accueil.
>
> Naturellement, tout cela ne tient même pas compte des autres coûts – les salaires des fonctionnaires qui organisent et supervisent le placement, l'immeuble où ils travaillent et l'entretien des bureaux, les divers organismes qui les chapeautent et contrôlent leurs faits et gestes, l'immeuble et l'entretien des bureaux où *ceux-là* travaillent, et ainsi de suite.

Je ne vais pas m'étendre ici sur les modalités concrètes de mise en œuvre du revenu de base[23]. Si beaucoup de gens doutent de sa faisabilité (« Mais où allez-vous trouver l'argent ? »), c'est parce que tout ce qu'on nous a appris sur la nature de la monnaie, la façon dont elle est produite, l'objectif réel de l'impôt et quantité d'autres questions qui dépassent largement l'objet de cet ouvrage est fondamentalement faux. Pour compliquer encore les choses, des visions radicalement opposées du revenu universel coexistent. La version conservatrice considère que le versement à tous d'un salaire modeste justifierait l'abolition pure et simple de certaines garanties de l'État-providence, telles que l'école gratuite ou la couverture santé, ce qui reviendrait à soumettre l'ensemble des activités humaines à la loi du marché. La version d'extrême gauche – celle que défendent Leslie et Candi – suppose au contraire le maintien de protections inconditionnelles existantes, comme un organisme public chargé de la santé, à l'image du British National Health Service[24]. L'une voit dans le revenu de base un moyen de restreindre la zone de

conditionnalité, l'autre un moyen de l'élargir.

En dépit de mes positions résolument antiétatiques, je pourrais soutenir une solution inspirée de la seconde version. Je l'ai dit : en tant qu'anarchiste, je souhaite le démantèlement total des États, et, en attendant, je n'encourage aucune politique susceptible de leur conférer plus de pouvoir qu'ils n'en ont déjà. Mais, si étrange que cela puisse paraître, c'est précisément pour cette raison que je suis favorable au revenu de base.

À première vue, le revenu de base semble impliquer un accroissement du pouvoir de l'État, puisque, selon toute probabilité, c'est le gouvernement qui créerait et distribuerait l'argent (ou en tout cas une instance semi-étatique, comme une banque centrale). En réalité, c'est exactement l'inverse. Des portions entières du gouvernement – précisément les services les plus intrusifs et les plus ignobles, ceux qui se spécialisent dans la surveillance morale des citoyens ordinaires – perdraient instantanément leur raison d'être et fermeraient leurs portes[25]. C'est vrai, des millions de petits agents publics tels que les « conseillers en prestations sociales » verraient leur job disparaître. Mais ils recevraient un revenu de base, comme tout le monde, et peut-être que certains se trouveraient une occupation réellement importante, qu'il s'agisse d'installer des panneaux solaires, pour reprendre la suggestion de Leslie, ou de découvrir un remède contre le cancer. Et même s'ils décidaient plutôt de monter un groupe de percussions sur bidons, d'essayer de battre le record d'activité sexuelle à un âge avancé, de se lancer dans la restauration de meubles anciens, la spéléologie, la traduction de hiéroglyphes mayas ou que sais-je encore, ce ne serait pas plus grave que cela. Laissons-les faire ce qui leur chante ! Quel que soit leur choix, il les rendra à coup sûr plus heureux qu'ils ne le sont aujourd'hui à sanctionner les chômeurs arrivés en retard au séminaire « Rédaction d'un CV » ou à s'assurer que les sans-abri présentent bien trois preuves d'identité différentes. Et leur bonheur retrouvé rejaillira sur tout le monde autour d'eux.

L'instauration du revenu de base, même à un niveau modeste, pourrait être une première étape vers la rupture la plus profonde de toutes, celle qui consistera à désolidariser totalement le travail de la subsistance. On l'a vu au chapitre précédent : payer tout le monde pareil, indépendamment du travail fourni, est parfaitement défendable d'un point de vue moral. Mais les arguments que nous développions alors supposaient toujours que le salaire était versé *en échange* d'un travail. Or s'assurer que les gens travaillent effectivement, même sans se soucier de leur ardeur ou de leur productivité, cela exige un contrôle bureaucratique, sous une

forme ou une autre. Un programme intégral de revenu de base éliminerait la contrainte du travail en offrant à tous un niveau de vie décent. Ensuite, chacun serait libre de décider s'il préfère accroître sa richesse – par le biais d'un emploi rémunéré ou d'une activité de vente – ou faire autre chose de son temps. Un tel programme pourrait également ouvrir la voie à d'autres modalités de distribution des biens, plus performantes. (Au fond, l'argent ne se distingue guère des tickets de rationnement, et dans un monde idéal on souhaiterait sans doute se rationner le moins possible.)

Évidemment, tout cela repose sur une supposition : les gens se mettraient au travail, ou en tout cas chercheraient à se rendre utiles, sans qu'il soit besoin de les y forcer. Comme on l'a longuement démontré ici, c'est une supposition on ne peut plus raisonnable. Dans leur immense majorité, les êtres humains, s'ils ont le choix, aiment autant faire autre chose que passer leurs journées devant la télé. Et la petite poignée de vrais parasites qui subsistera ne représentera pas un fardeau si terrible, puisque la quantité de travail à abattre pour assurer le confort et la sécurité de la population n'est finalement pas si considérable. Les workaholics compulsifs, qui ne peuvent s'empêcher de faire plus que le nécessaire, compenseront largement l'inactivité de ces quelques feignasses[26].

Enfin, le concept d'assistance universelle inconditionnelle peut aider à résoudre deux problèmes qui n'ont cessé de surgir tout au long de ces pages. Le premier est celui de la dynamique sadomasochiste qui s'installe dans n'importe quelle relation de travail hiérarchisée, et qui s'accentue encore quand tout le monde est conscient de faire un boulot inutile. C'est une source de souffrance permanente pour des millions de travailleurs. Rappelez-vous le concept de « sadomasochisme au quotidien » de Lynn Chancer : alors que le jeu BDSM de la vraie vie comporte un mot magique par lequel il est possible d'y mettre fin, les gens « normaux » prisonniers de cette dynamique, eux, n'ont jamais d'issue aussi simple à leur portée.

« On ne peut pas dire "orange" à son boss. »

À mes yeux, cette analyse fondamentale pourrait être la base d'une théorie de la libération sociale. J'aime à imaginer que c'est la direction que prenait le philosophe français Michel Foucault avant sa mort tragique, en 1984. Je n'ai jamais rencontré Foucault, mais les personnes qui l'ont bien connu ont dit avoir été témoins d'une transformation remarquable de sa personnalité à la suite de sa découverte de la culture BDSM : lui qui passait pour quelqu'un d'assez méfiant et froid est subitement devenu beaucoup plus chaleureux, ouvert et affable. Cette évolution s'est aussi

traduite sur le plan des idées, mais il n'a malheureusement pas eu le temps de la mener à son terme.

Foucault est surtout célèbre pour sa théorie du pouvoir. Ce dernier – qu'il a un jour défini comme le simple fait d'« agir sur les actions des autres[27] » – irriguait selon lui l'ensemble des rapports humains, au point de constituer la substance même du caractère social de l'homme. D'où ce paradoxe étrange : alors que tous ses écrits semblaient souligner son positionnement foncièrement anti-autoritariste, sa définition même du pouvoir suggérait que la vie sociale serait impossible en son absence. À la fin de sa carrière, il a paru vouloir tenter de résoudre ce dilemme en introduisant une distinction entre « pouvoir » et « domination ». Le premier, affirmait-il, se résume à des « jeux stratégiques ». Tout le monde met en œuvre des jeux de pouvoir, en permanence. Non seulement on ne peut guère s'en empêcher, mais il n'y a rien de répréhensible à cela. C'est ce qu'il explique dans sa toute dernière interview :

> Le pouvoir n'est pas le mal. Le pouvoir, c'est des jeux stratégiques. On sait bien que le pouvoir n'est pas le mal ! Prenez par exemple les relations sexuelles ou amoureuses : exercer du pouvoir sur l'autre, dans une espèce de jeu stratégique ouvert, où les choses pourront se renverser, ce n'est pas le mal ; cela fait partie de l'amour, de la passion, du plaisir sexuel. […] [I]l me semble qu'il faut distinguer les relations de pouvoir comme jeux stratégiques entre des libertés – jeux stratégiques qui font que les uns essaient de déterminer la conduite des autres […] – et les états de domination, qui sont ce qu'on appelle d'ordinaire le pouvoir[28].

Foucault n'est pas extrêmement clair sur ce qui permet de distinguer ces deux catégories, si ce n'est que, dans le cas de la domination, les choses ne sont pas ouvertes et ne peuvent être renversées – c'est-à-dire que des relations de pouvoir normalement fluides deviennent rigides et « figées ». Il prend l'exemple de la manipulation réciproque du professeur et de l'élève (relations de pouvoir = bien), opposée à la situation d'un étudiant soumis à l'arbitraire d'un professeur autoritaire (relations de domination = mal).

Il me semble qu'ici Foucault tourne autour de quelque chose sans jamais vraiment mettre le doigt dessus. Et je crois qu'il s'agit d'une théorie de la libération sociale fondée sur le mot magique. Car c'est bien cela, la solution évidente. Le problème n'est pas que certains jeux soient truqués – il y a des gens qui, pour toutes

sortes de raisons, aiment les jeux truqués. Le problème, c'est quand vous ne pouvez pas en sortir. La question devient donc : comment trouver un équivalent de la possibilité de dire « orange » à son boss – ou à un bureaucrate imbuvable, un directeur pédagogique odieux, un petit ami violent ? Comment faire en sorte de ne créer que des jeux auxquels nous avons vraiment envie de participer parce que nous savons que nous pouvons en sortir à tout moment ?

Dans la sphère économique, la réponse à cette question tombe sous le sens. Le sadisme gratuit des relations de travail est tout entier fondé sur le fait qu'une des parties ne peut sortir du jeu – par la démission – sans en subir les conséquences financières. La patronne d'Annie se garderait bien de la convoquer dans son bureau pour la énième fois au sujet d'un problème réglé depuis des mois si elle savait que celle-ci pouvait se barrer en claquant la porte, écœurée, tout en ayant l'assurance de conserver son revenu inchangé. En ce sens, le revenu de base donnerait bien aux travailleurs le pouvoir de dire « orange » à leur boss.

Nous touchons là à notre second thème : dans un monde de revenu garanti, non seulement la supérieure d'Annie devrait commencer à la traiter avec un minimum de respect, mais on voit mal, en fait, comment des jobs aussi débiles que celui d'Annie pourraient subsister. On peut imaginer que quelqu'un, même sans être *contraint* de travailler pour survivre, ait envie d'embrasser une carrière d'assistant dentaire, ou de fabricant de jouets, ou d'ouvreur de cinéma, ou de capitaine de remorqueur, ou de contrôleur d'assainissement, voire – pourquoi pas ? – tout cela à la fois. Que cette même personne, libérée de toute contrainte financière, choisisse délibérément de passer ses journées à surligner des formulaires dans une boîte de gestion des frais médicaux – qui plus est, dans un service où les employés ont interdiction de se parler –, c'est quasiment inconcevable. Dans ce nouveau monde, Annie n'aurait aucune raison de quitter son job d'institutrice en maternelle, sauf si elle décidait que cela ne l'intéresse plus. Et les entreprises de gestion des frais médicaux, en admettant qu'elles existent toujours, seraient obligées de se débrouiller autrement pour faire surligner leurs formulaires.

Cela dit, il est peu probable que de telles compagnies fassent long feu dans un régime de revenu universel de base. Le besoin qu'on en a (si tant est qu'on puisse parler de « besoin ») tient uniquement à la nature kafkaïenne de cet étrange système de santé américain qu'une écrasante majorité de la population juge stupide et injuste et voudrait voir remplacé par des assurances ou des fournisseurs de soins publics. Si l'on en croit les explications d'Obama, cela ne s'est pas encore produit précisément

parce que l'inefficacité de ce système permet de créer des jobs comme celui d'Annie. Au moins, grâce au revenu universel de base, des millions de personnes conscientes de cette aberration auront davantage de temps pour militer et tenter de faire bouger les choses, puisqu'elles ne passeront plus huit heures par jour à surligner des formulaires – ou à se démener pour trouver un moyen de payer leurs factures si elles ont préféré choisir une carrière qui donne un sens à leur vie.

Comme l'avait bien noté Orwell, une population occupée à travailler, même à des tâches complètement inutiles, n'a guère de temps pour quoi que ce soit d'autre. Et l'on ne peut s'empêcher de penser que cet aspect de la situation arrange fort ceux qui, à l'image d'Obama, défendent le maintien des jobs à la con. Au minimum, c'est une incitation supplémentaire pour ne rien y changer.

Voilà qui me conduit à mon tout dernier point. En général, quand on propose d'instaurer la garantie universelle des moyens de subsistance indépendamment du travail fourni, on entend deux types d'objections. La première, c'est : « Faites ça, et vous verrez que personne ne voudra bosser. » Je crois que, à ce stade, nous avons amplement prouvé que c'était faux ; nous pouvons donc écarter cet argument sans autre formalité. La seconde objection est plus sérieuse : elle fait valoir que, même si la majorité des gens décident de travailler, ils choisiront en priorité des tâches qui ne satisfont que leur intérêt propre. Autrement dit, nos villes se rempliront de poètes minables, de mimes de rue soporifiques, d'hurluberlus versés dans les théories scientifiques fumeuses, et rien de ce qui doit être fait ne le sera. En réalité, le phénomène des jobs à la con met bien en évidence le ridicule d'une telle hypothèse. Certes, il est probable que, dans une société libre, une fraction de la population se consacrera à des projets que tous les autres risquent de juger idiots ou futiles. Mais il est difficile d'imaginer qu'elle puisse dépasser de beaucoup les 10 % ou 20 %. Contentons-nous de rappeler la situation actuelle en quelques faits et chiffres : dans les pays riches, pas moins de 37 % à 40 % des travailleurs estiment déjà que leur boulot ne rime à rien ; une bonne moitié de l'économie est faite d'activités à la con, ou bien d'activités qui n'ont d'autre raison d'être que de permettre aux premières d'exister ; et le comble, c'est que toutes ces occupations ne sont même pas particulièrement intéressantes ! En laissant chacun décider par lui-même des bienfaits qu'il peut apporter à l'humanité, sans aucune restriction, *comment serait-il possible d'aboutir à une répartition du travail plus désastreuse que celle d'aujourd'hui* ?

Voilà un puissant argument en faveur de la liberté humaine. Nous aimons tous

parler de la liberté dans l'absolu, clamer que c'est la chose la plus importante pour laquelle on puisse se battre ou donner sa vie. Pourtant, nous nous demandons rarement ce que signifie réellement le fait d'être libre ou d'exercer sa liberté. Dans cet ouvrage, j'ai moins cherché à proposer des solutions politiques concrètes qu'à inviter à la réflexion et au débat sur cette question essentielle : à quoi pourrait ressembler une société authentiquement libre ?

1. Cette expression d'apparition récente, que l'on pourrait traduire par « étalage de vertu », fait référence à la tendance à afficher des prises de position (souvent assez consensuelles) sur les réseaux sociaux pour signaler à tous sa moralité et sa bonne conscience sociale. [NdT.]

2. Matthew Kopka, « Bailing Out Wall Street While the Ship of State is Sinking ? (Part 2) », *The Gleaner*, 25 janvier 2010, http://jamaica-gleaner.com/gleaner/20100125/news/news5.html, consulté le 22 juillet 2017. À l'époque, le chiffre de 75 dollars était brandi partout : il était censé représenter le salaire horaire des ouvriers de l'automobile. En réalité, il provenait d'un communiqué publié par les constructeurs eux-mêmes. Ces derniers avaient considéré la somme des salaires, des avantages sociaux et des pensions de retraite de l'ensemble des ouvriers et l'avaient divisée par le nombre total d'heures travaillées. Évidemment, avec un tel mode de calcul, il est facile de faire paraître deux ou trois fois plus élevés les salaires horaires de tous les travailleurs d'une industrie, quelle qu'elle soit.

3. Une autre raison était que leur concentration dans un même lieu facilitait l'organisation de leur mouvement. Autrement dit, ils étaient capables de lancer des grèves qui pouvaient avoir de graves répercussions sur le reste de l'économie.

4. Eli Horowitz, « No Offense Meant to Individuals Who Work With Bovine Feces », http://rustbeltphilosophy.blogspot.co.uk/2013/08/no-offense-meant-to-individuals-who.html, consulté le 31 août 2013.

5. Le développement qui suit est largement tiré de mon article « Introduction : The Political Metaphysics of Stupidity », *The Commoner*, printemps 2005, publié en version abrégée sous le titre « Army of Altruists : On the Alienated Right to Do Good », *Harper's*, janvier 2007, p. 31-38.

6. Dans la mesure où il n'y a pas assez d'enfants privilégiés pour occuper tous ces postes, puisque les élites ont en général une descendance trop peu nombreuse pour assurer leur propre renouvellement, les emplois auront tendance à aller aux enfants d'immigrés les plus talentueux. Confrontés à un semblable problème démographique, des recruteurs chez Bank of America ou Enron seront beaucoup plus susceptibles d'embaucher des Blancs comme eux, mais issus de milieux plus pauvres. Cela s'explique notamment par un réflexe raciste, mais aussi par le climat général d'anti-intellectualisme qu'instaurent souvent les grands groupes. De la même façon, à Yale, où j'ai travaillé quelque temps, on sait très bien que les responsables du recrutement vont préférer embaucher des étudiants de niveau B (« bon ») plutôt que A (« excellent »), pariant sur le fait qu'ils se sentiront « plus à l'aise » avec eux.

7. Le « Corps de la paix ». Il s'agit d'une agence indépendante du gouvernement américain menant diverses actions humanitaires dans le monde pour « promouvoir la paix et l'amitié », comme on peut le lire sur son site Internet. [NdT.]

8. Humoriste et animateur de télévision. [NdT.]

9. Des efforts considérables ont été déployés pour faire accepter l'idée que de telles tâches peuvent, et même doivent, être prises en charge par les machines, mais je crois qu'ils n'ont guère été fructueux, et je doute qu'ils puissent l'être à long terme.

10. Ironiquement, juste après la guerre, Kurt Vonnegut s'est inscrit en master d'anthropologie à l'université

de Chicago (ce qui explique sans doute qu'un des personnages centraux de son livre soit anthropologue). Mais il n'a jamais terminé son mémoire. S'il avait été un peu plus assidu dans ses études, peut-être se serait-il aperçu que sa prémisse – l'idée que les ouvriers n'allaient pas savoir quoi faire de ce surcroît de temps libre – était totalement fausse. Ray Fogelson, professeur à l'université de Chicago à l'époque, m'a raconté que, des années plus tard, Vonnegut s'est pointé en présentant une thèse tellement bâclée que le département s'est trouvé bien embarrassé. Il a finalement été décidé qu'un diplôme lui serait décerné, à la place, pour son roman *Le Berceau du chat*.

11. Les télévendeurs (n° 702 dans le classement) sont ceux qui ont le plus de chances d'être remplacés par des robots ; les praticiens de la thérapie récréative (n° 1), ceux qui en ont le moins ; les anthropologues sont relativement à l'abri, au 32e rang. Voir Frey et Osborne, 2017. La version originale de cet article a été publiée en ligne en 2013 et largement relayée par les médias à l'époque.

12. Stanislas Lem, *Memoirs of a Space Traveler : The Further Reminiscences of Ijon Tichy* [1971], Evanston, Northwestern University Press, 1981, p. 19-20 ; trad. fr. « Vingt-quatrième voyage », *in* Darko Suvin (éd.), *Autres mondes, autres mers*, trad. de l'anglais et du polonais par Louis Barnal et Anna Posner, Denoël, 1974, p. 112-114.

13. Lem écrivait dans la Pologne socialiste des années 1970. Cependant, sa satire du stalinisme est tout aussi féroce. Lors d'un autre voyage, Ijon Tichy se retrouve sur une planète gouvernée par une vaste bureaucratie qui se consacre exclusivement aux problèmes d'irrigation. Celle-ci, progressivement dévorée par sa propre mission, finit par développer une idéologie qui prétend que les humains vont naturellement se transformer en poissons. Bientôt, les habitants sont forcés de s'entraîner chaque jour, pendant un laps de temps de plus en plus long, à « respirer de l'eau »…

14. N'oublions pas que, si l'on considère la moyenne annuelle, même les serfs du Moyen Âge étaient loin de faire des semaines de quarante heures.

15. Je ne m'abaisserai pas à exposer ici les vues qui prévalent dans certains milieux, selon lesquelles la réduction du temps de travail va entraîner une recrudescence des crimes et des comportements malsains ou d'autres effets sociaux négatifs. À mes yeux, sur le plan moral, ces arguments s'apparentent aux justifications qui étaient probablement avancées pour s'opposer à l'affranchissement des esclaves. En fait, ceux qui soutiennent qu'il faut contraindre les gens à travailler quarante heures par semaine (des heures que ces derniers, s'ils avaient le choix, consacreraient à autre chose), sous peine de les voir se transformer en poivrots ou en criminels, pourraient aussi bien affirmer qu'il convient d'incarcérer l'ensemble de la population pour une durée équivalente en guise de détention préventive. Pour moi, c'est exactement la même chose.

16. On pourrait l'appeler « production humaine », et c'est ce que j'ai fait ailleurs ; mais, ici, l'expression sonne faux.

17. On peut toujours ergoter pour savoir qui a reçu le plus d'argent, de qui et dans quelles circonstances, mais le fait est que Bill Clinton a présidé à l'abrogation du Glass-Steagall Act, « libéralisant » ainsi la finance et ouvrant la voie à la crise de 2008-2009. Tony Blair, de son côté, est celui qui a introduit les frais de scolarité dans les universités britanniques.

18. Frank, 2016.

19. Ce sont ces programmes dans lesquels l'État se pose en employeur en dernier ressort pour assurer le plein emploi. [NdT.]

20. Brown, 1983.

21. Voici les mots exacts de Gorz : « […] la recherche de la productivité conduirait à standardiser et à industrialiser les activités en question, notamment l'alimentation, les soins, l'élevage et l'éducation des enfants. La dernière enclave d'autonomie individuelle ou communautaire serait ainsi supprimée. La socialisation, la "marchandisation" et la programmation s'étendraient aux derniers restes de vie autodéterminée et autogérée. L'industrialisation, au moyen de programmes informatiques consommables à domicile, des soins et de l'hygiène physique et psychique, de l'éducation des enfants, de la cuisine, des techniques sexuelles, etc., a précisément pour rationalité la rentabilisation capitaliste des activités encore laissées à la fantaisie de chacun » (Gorz, 1980, p. 118-119). La date de publication de ce livre en français le rend véritablement prophétique. Gorz aborde plus

spécifiquement son engagement en faveur du salaire pour le travail ménager dans *Métamorphoses du travail* (1988).

22. Voir les détails dans Sarath Davala *et al.*, 2015.

23. Pour une synthèse récente et complète des débats sur le sujet, voir Standing, 2017.

24. En fait, ces protections devraient même être étendues. À noter aussi que le revenu universel de base ne pourrait pas réellement fonctionner dans une économie où la majorité des logements sont occupés en location : en effet, il suffirait aux propriétaires de doubler le loyer pour accroître leurs revenus. À tout le moins, il faudrait instaurer des contrôles.

25. C'est notamment pour cette raison que des programmes agrémentés d'une conditionnalité ou des programmes d'emplois garantis ne constituent en rien des « versions améliorées » du revenu universel de base. L'élément central du RUB, c'est son inconditionnalité. C'est elle qui permet de réduire drastiquement l'intrusion gouvernementale dans la vie des citoyens. Ces versions supposément « modifiées » ou « améliorées » n'auraient pas cet effet, voire auraient l'effet inverse.

26. Certes, en éthique, le problème du « passager clandestin » est regardé comme une question de justice sociale fondamentale, qui l'emporte sur les considérations de justice humaine. La conclusion, en général, est qu'il est légitime d'instaurer des systèmes de surveillance et de coercition pour garantir que pas un seul citoyen ne vive du travail des autres (sauf s'il est riche : là, on ne sait pas pourquoi, ça passe). Ma position personnelle est celle des socialistes libertaires : quand bien même ce serait le cas, où est le problème ?

27. D'aucuns affirment que Foucault n'a nulle part défini réellement le pouvoir, et il est vrai qu'il est souvent resté assez évasif sur le sujet. Cependant, il lui est arrivé de le décrire comme « un ensemble d'actions sur d'autres actions », son exercice étant le fait d'« agir sur les actions des autres » (Foucault, 1994, p. 237). À ce titre, sa proximité avec la tradition de Talcott Parsons est tout à fait surprenante.

28. Foucault, 2001, p. 1546-1547.

Remerciements

J'aimerais adresser toute ma gratitude aux centaines de personnes qui ont bien voulu partager avec moi le récit de leurs malheurs professionnels mais qui ne peuvent être nommées ici. Vous vous reconnaîtrez.

Un grand merci à Vyvian Raoul, de *Strike !*, pour m'avoir commandé l'article original, ainsi qu'au reste de la rédaction qui a rendu tout cela possible (surtout le Special Patrol Group – Groupe de la patrouille spéciale).

Ce livre n'aurait pu exister sans le dur labeur de mon équipe chez Simon & Schuster : mon éditeur Ben Loehnen, Erin Reback, Jonathan Karp et Amar Deol. Il n'aurait pas non plus vu le jour sans les encouragements de mon agent, Melissa Flashman, de Janklow & Nesbit.

Bien sûr, mon infinie reconnaissance va à mes amis, qui réussissent à me supporter, ainsi qu'à mes collègues de la London School of Economics pour leur patience et leur soutien. Mention particulière au personnel administratif : Yanina et Tom Hinrichsen, Renata Todd, Camilla Kennedy Harper et Andrea Elsik.

Enfin, je dois aussi des remerciements à Megan Laws, l'infatigable étudiante d'anthropologie à la LSE qui se consacre entièrement à mesurer mon « impact ». J'espère que ce livre lui facilitera la tâche !

Bibliographie

Ackroyd Stephen et Thompson Paul, *Organizational Misbehaviour*, Londres, Sage, 1999.

Anderson Perry, *Passages from Antiquity to Feudalism*, Londres, Verso Press, 1974.

Applebaum Herbert, *The Concept of Work : Ancient, Medieval, and Modern* (SUNY Series in the Anthropology of Work), Albany, NY, SUNY Press, 1992.

Arendt Hannah, *The Human Condition*, Chicago, University of Chicago Press, 1958 ; trad. fr. *L'Humaine Condition*, Paris, Gallimard, coll. « Quarto », 2012.

Baumeister Roy, Wotman Sara et Stillwell Arlene, « Unrequited Love : On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 64, n° 3, 1993, p. 377-394.

Beder Sharon, *Selling the Work Ethic : From Puritan Pulpit to Corporate PR*, Londres, Zed Books, 2000.

Black Bob, « The Abolition of Work », *The Abolition of Work and Other Essays*, Port Townsend, WA, Loompanics, 1986 ; trad. fr. par Julius Van Daal, *Travailler, moi ? Jamais !*, Paris, L'Esprit frappeur, 1997.

Bloch Maurice, *Anthropology and the Cognitive Challenge*, Cambridge, Cambridge University Press, 2012.

Braverman Harry, *Labor and Monopoly Capital : The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press, 1974.

Bregman Rutger, *Utopia for Realists : The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Workweek*, Amsterdam, De Correspondent, 2016.

Brigden Susan, « Youth and the English Reformation », *Past & Present*, vol. 95, 1982, p. 37-67.

Broucek Francis, « The Sense of Self », *Bulletin of the Menninger Clinic*, vol. 41, 1977, p. 85-90.

— « Efficacy in Infancy : A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications to Clinical Theory », *International Journal of Psycho-Analysis*, vol. 60, 1er janvier 1979, p. 311-316.

Brown Wilmette, *Black Women and the Peace Movement*, Bristol, Royaume-Uni, Falling Wall Press, 1983.

Brygo Julien et Cyran Olivier, *Boulots de merde ! Enquête sur l'utilité et la*

nuisance sociales des métiers, Paris, La Découverte, 2016.

Budd John W., *The Thought of Work*, Ithaca, NY, Cornell University Press, 2011.

Carlyle Thomas, *Past and Present*, Londres, Chapman and Hall, 1843 ; trad. fr. *Cathédrales d'autrefois et usines d'aujourd'hui*, par Camille Bos, Paris, Éd. de la Revue blanche, 1901.

Chancer Lynn, *Sadomasochism in Everyday Life : The Dynamics of Power and Powerlessness*, New Brunswick, NJ, Rutgers University Press, 1992.

Clark Alice, *Working Life of Women in the Seventeenth Century* , Londres, George Routledge and Sons, 1919.

Cooper Sheila McIsaac, « Service to Servitude ? The Decline and Demise of Life-Cycle Service in England », *History of the Family*, vol. 10, 2005, p. 367-386.

Davala Sarath, Jhabrala Renana, Kapor Soumya *et al.*, *Basic Income : A Transformative Policy for India*, Londres, Bloomsbury Academic Press, 2015.

Doukas Dimitra, *Worked Over : The Corporate Sabotage of an American Community*, Ithaca, NY, Cornell University Press, 2003.

Durrenberger E. Paul et Doukas Dimitra, « Gospel of Wealth, Gospel of Work : Counterhegemony in the U.S. Working Class », *American Anthropologist* (nouvelle série), vol. 110, n° 2, 2008, p. 214-224.

Ehmer Josef et Lis Catharina, « Introduction : Historical Studies in Perception of Work », in *The Idea of Work in Europe from Antiquity to Modern Times* , éd. Ehmer et Lis, Farnham, Royaume-Uni, Ashgate, 2009, p. 33-70.

Ehrenreich Barbara, *Fear of Falling : The Inner Life of the Middle Class*, New York, Pantheon, 1989.

Ehrenreich Barbara et Ehrenreich John, « The Professional-Managerial Class », in *Between Labor and Capital*, éd. par Paul Walker, Boston, South End Press, 1979, p. 5-45.

Evans-Pritchard E. E., *The Nuer : A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutes of a Nilotic People*, Oxford, Clarendon Press, 1940 ; trad. fr. par Louis Evrard, *Les Nuer. Description des modes de vie et des institutions politiques d'un peuple nilote* [1940], Paris, Gallimard, 1968.

Faler Paul G., *Mechanics and Manufacturers in the Early Industrial Revolution : Lynn, Massachusetts, 1780-1860*, Albany, NY, State University of New York Press, 1981.

Finley Moses I., *The Ancient Economy*, Berkeley, University of California Press, 1973 ; trad. fr. *Économie et société en Grèce ancienne*, Paris, La Découverte,

2007.

Fleming Peter, *The Mythology of Work : How Capitalism Persists Despite Itself*, Londres, Pluto Press, 2015.

Ford Martin, *The Rise of the Robots : Technology and the Threat of Mass Unemployment*, Londres, Oneworld, 2015 ; trad. fr. par Florence Devesa et Philippe Adams, *L'Avènement des machines. Robots & intelligence artificielle : la menace d'un avenir sans emploi*, Limoges, FYP Éditions, 2017.

Foucault Michel, « The Subject and Power », *Critical Inquiry*, vol. 8, n° 4, 1982, p. 777-795 ; en français : *Dits et Écrits*, vol. IV : *1980-1988*, Paris, Gallimard, 1994.

— *The Final Foucault*, Cambridge, MA, MIT Press, 1988 ; en français : « L'éthique du souci de soi comme pratique de la liberté », in *Dits et Écrits*, vol. II : *1976-1988*, Paris, Gallimard, 2001.

Frank Thomas, *Listen Liberal, Or Whatever Happened to the Party of the People ?*, New York, Henry Holt, 2016.

Frayne David, *The Refusal of Work : The Theory and Practice of Resistance to Work*, Londres, Zed Books, 2015.

Frey Carl B. et Osborne Michael A., « The Future of Employment : How Susceptible Are Jobs to Computerisation ? », *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114, 2017, p. 254-280.

Fromm Erich, *The Anatomy of Human Destructiveness*, New York, Henry Holt, 1973.

Galbraith John Kenneth, *American Capitalism : The Concept of Countervailing Power*, Harmondsworth, Royaume-Uni, Penguin, 1963.

— *The New Industrial State*, Harmondsworth, Royaume-Uni, Penguin, 1967.

— *The Affluent Society*, Harmondsworth, Royaume-Uni, Penguin, 1969.

— « On Post-Keynesian Economics », *Journal of Post-Keynesian Economics*, vol. 1, n° 1, 1978, p. 8-11.

Gini Al, « Work, Identity and Self : How We Are Formed by the Work We Do », *Journal of Business Ethics*, vol. 17, 1998, p. 707-714.

— *My Job, My Self : Work and the Creation of the Modern Individual*, Londres, Routledge, 2012.

Gini Al et Sullivan Terry, « Work : The Process and the Person », *Journal of Business Ethics*, vol. 6, 1987, p. 649-655.

Ginsberg Benjamin, *The Fall of the Faculty*, New York, Oxford University Press,

2013.

Glenn Joshua et Kingwell Mark, *The Wage Slave's Glossary*, Windsor, Can., Biblioasis, 2011.

Gorz André, *Farewell to the Working Class : An Essay on Postindustrial Socialism*, Londres, Pluto, 1997 ; en français : *Adieux au prolétariat*, Paris, Galilée, 1980.

— *Critique of Economic Reason*, Londres, Verso, 2010 ; en français : *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Galilée, 1988.

Graeber David, « Manners, Deference and Private Property », *Comparative Studies in Society and History*, vol. 39, n° 4, 1997, p. 694-728.

— *Debt : The First 5,000 Years*, Brooklyn, NY, Melville House, 2011 ; trad. fr. par Paul Chemla, *Dette. 5 000 ans d'histoire*, Paris, Les Liens qui libèrent, 2013.

— « Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit », *Baffler*, n° 19, printemps 2012, p. 66-84.

— *The Utopia of Rules : Technology, Stupidity, and the Secret Joys of Bureaucracy*, Brooklyn, NY, Melville House, 2015 ; trad. fr. par Paul Chemla, *Bureaucratie. L'utopie des règles*, Paris, Les Liens qui libèrent, 2015.

Gutman Herbert G., « Protestantism and the American Labor Movement : The Christian Spirit in the Gilded Age », *American Historical Review*, vol. 72, 1966, p. 74-101.

Hajnal John, « European Marriage Patterns in Perspective », in *Population in History : Essays in Historical Demography*, éd. par D. V. Glass et D. E. C. Eversley, Londres, Edward Arnold, 1965, p. 101-143.

— « Two Kinds of Preindustrial Household Formation System », *Population and Development Review*, vol. 8, n° 3, septembre 1982, p. 449-494.

Hanlon Gerard, *The Dark Side of Management : A Secret History of Management Theory*, Londres, Routledge, 2016.

Hardt Michael et Antonio Negri, *Labor of Dionysus : A Critique of the State Form*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1994.

— *Empire*, Cambridge, MA, Harvard University Press, 2000 ; trad. fr. par Denis-Armand Canal, *Empire*, Paris, Exils, 2000.

Hayes Robert M., « A Simplified Model for the Fine Structure of National Information Economies », in *Proceedings of NIT 1992 : The Fifth International Conference on New Information Technology*, W. Newton, MA, MicroUse

Information, 1992, p. 175-194.
Hochschild Arlie Russell, *The Managed Heart : Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, University of California Press, 2012.
Holloway John, *Crack Capitalism*, Londres, Pluto Press, 2010 ; trad. fr. par José Chatroussat, *Crack Capitalism. 33 thèses contre le capitalisme*, Paris, Libertalia, 2012.
Ignatiev Noel, *How the Irish Became White*, New York, Routledge, 1995.
Kazin Michael, *The Populist Persuasion : An American History*, New York, Basic Books, 1995.
Keen Steve, *Debunking Economics : The Naked Emperor Dethroned ?*, Londres, Zed, 2011.
Klein G. S., « The Vital Pleasures », in *Psychoanalytic Theory : An Exploration of Essentials*, éd. par M. M. Gill et Leo Roseberger, New York, International Universities Press, 1976, p. 210-238.
Kraus M. W., Côté S. et D. Keltner, « Social Class, Contextualism, and Empathic Accuracy », *Psychological Science*, vol. 21, n° 11, 2010, p. 1716-1723.
Kussmaul Anne, *Servants in Husbandry in Early-Modern England*, Cambridge, Cambridge University Press, 1981.
Laslett Peter, « Characteristics of the Western Family Considered over Time », in *Household and Family in Past Time*, éd. par P. Laslett et R. Wall, Cambridge, Cambridge University Press, 1972.
— *Family Life and Illicit Love in Earlier Generations*, Cambridge, Cambridge University Press, 1977.
— « Family and Household as Work Group and Kin Group », in *Family Forms in Historic Europe*, éd. par R. Wall, Cambridge, Cambridge University Press, 1983.
— *The World We Have Lost Further Explored : England Before the Industrial Revolution*, New York, Charles Scribner's Sons, 1984 ; trad. fr. de la 1re éd. de 1965 par Christophe Campos, *Un monde que nous avons perdu*, Paris, Flammarion, 1969.
Lazerow Jama, *Religion and the Working Class in Antebellum America*, Washington, DC, Smithsonian Institution Press, 1995.
Lazzarato Maurizio, « Immaterial Labor », in *Radical Thought in Italy*, éd. par Paolo Virno et Michael Hardt, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1996, p. 133-147.

Le Goff Jacques, *Time, Work and Culture in the Middle Ages*, Chicago, University of Chicago Press, 1982 ; trad. fr. *Pour un autre Moyen Âge. Temps, travail et culture en Occident*, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1978.

Lockwood Benjamin B., Nathanson Charles G. et Weyl E. Glen, « Taxation and the Allocation of Talent », *Journal of Political Economy*, vol. 125, n° 5, octobre 2017, p. 1635-1682, www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393.

Maier Corinne, *Bonjour Paresse : de l'art et la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise*, Paris, Michalon, 2004.

Mills C. Wright, *White Collar : The American Middle Classes*, New York, Galaxy Books, 1951 ; trad. fr. par André Chassigneux, *Les Cols blancs. Essai sur les classes moyennes américaines*, Paris, Seuil, 1966.

Morse Nancy et Weiss Robert, « The Function and Meaning of Work and the Job », *American Sociological Review*, vol. 20, n° 2, 1966, p. 191-198.

Nietzsche Friedrich, *Aurore* [1881], Paris, Garnier-Flammarion, 2012.

Orr Yancey et Orr Raymond, « The Death of Socrates : Managerialism, Metrics and Bureaucratization in Universities », *Australian Universities' Review*, vol. 58, n° 2, 2016, p. 15-25.

Pagels Elaine, *Adam, Eve and the Serpent*, New York, Vintage Books, 1988.

Paulsen Roland, *Empty Labor : Idleness and Workplace Resistance*, Cambridge, Cambridge University Press, 2014.

Pessen Edward, *Most Uncommon Jacksonians : The Radical Leaders of the Early Labor Movement*, Albany, NY, SUNY Press, 1967.

Ray Benjamin C., *Myth, Ritual and Kingship in Buganda*, Londres, Oxford University Press, 1991.

Rediker Marcus, *The Slave Ship : A Human History*, Londres, Penguin, 2004 ; trad. fr. par Aurélien Blanchard, *À bord du négrier. Une histoire atlantique de la traite*, Paris, Seuil, 2013.

Reich Robert, *The Work of Nations : Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*, New York, Alfred A. Knopf, 1992.

Russell Bertrand, *In Praise of Idleness*, Londres, Unwin Hyman, 1935 ; trad. fr. par Michel Parmentier, *Éloge de l'oisiveté*, Paris, Allia, 2002.

Schmidt Jeff, *Disciplined Minds : A Critical Look at Salaried Professionals and the Soul-Battering System That Shapes Their Lives*, Londres, Rowman & Littlefield, 2001.

Sennett Richard, *The Fall of Public Man*, Londres, Penguin, 2003.
— *Respect : The Formation of Character in an Age of Inequality*, Londres, Penguin, 2004.
— *The Corrosion of Character : The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, Norton, 2008.
— *The Craftsman*, New York, Penguin, 2009.
Standing Guy, *The Precariat : The New Dangerous Class* (Bloomsbury Revelations), Londres, Bloomsbury Academic Press, 2016.
— *Basic Income : And How We Can Make It Happen*, Londres, Pelican, 2017.
Starkey David, « Representation Through Intimacy : A Study in the Symbolism of Monarchy and Court Office in Early Modern England », in *Symbols and Sentiments : Cross-Cultural Studies in Symbolism,* éd. par Ioan Lewis, Londres, Academic Press, 1977, p. 187-224.
Stellar Jennifer, Manzo Vida, Kraus Michael et Keltner Dacher, « Class and Compassion : Socioeconomic Factors Predict Responses to Suffering », *Emotion*, vol. 12, n° 3, 2011, p. 1-11.
Stone Lawrence, *The Family, Sex and Marriage in England, 1500-1800*, Londres, Weidenfeld and Nicolson, 1977.
Summers John, *The Politics of Truth : Selected Writings of C. Wright Mills*, Oxford, Oxford University Press, 2008.
Tawney R. H., *Religion and the Rise of Capitalism*, New York, Harcourt, Brace & World, 1924.
Terkel Studs, *Working : People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do*, New York, New Press, 1972 ; trad. fr. par Denise Meunier et Aurélien Blanchard, *Working. Histoires orales du travail aux États-Unis*, Paris, Éditions Amsterdam, 2005.
Thomas Keith, *Religion and the Decline of Magic*, New York, Scribner Press, 1971.
— « Age and Authority in Early Modern England », *Proceedings of the British Academy*, vol. 62, 1976, p. 1-46.
— *The Oxford Book of Work*, Oxford, Oxford University Press, 1999.
Thompson, E. P., *The Making of the English Working Class*, Londres, Victor Gollancz, 1963 ; trad. fr. G. Dauvé, M. Golaszewski et M.-N. Thibault, *La Formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Seuil, coll. « Points », 2012.
— « Time, Work Discipline and Industrial Capitalism », *Past & Present*, vol. 38, 1967, p. 56-97 ; trad. fr. par Isabelle Taudière, *Temps, discipline de travail et*

capitalisme industriel, Paris, La Fabrique, 2004.

Thompson Paul, *The Nature of Work : An Introduction to Debates on the Labor Process*, Londres, MacMillan, 1983.

Veltman Andrea, *Meaningful Work*, Oxford, Oxford University Press, 2016.

Wall Richard, *Family Forms in Historic Europe*, Cambridge, Cambridge University Press, 1983.

Weber Max, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, Londres, Unwin Press, 1930 ; trad. fr. *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, 1964.

Weeks Kathi, *The Problem with Work : Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*, Durham, NC, Duke University Press, 2011.

Western Mark et Wright Erik Olin, « The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility Among Men in the United States, Canada, Norway, and Sweden », *American Sociological Review*, vol. 59, n° 4, août 1994, p. 606-629.

White R., « Motivation Reconsidered : The Concept of Competence », *Psychological Review*, vol. 66, 1959, p. 297-333.

Williams Eric, *Capitalism and Slavery*, New York, Capricorn Books, 1966.

Wood Ellen Meiksins, *The Origins of Capitalism : A Longer View*, Londres, Verso, 2002.