

# **L'aliénation n'est pas une « connerie » : une critique empirique de la théorie de Graeber des « emplois de merde »**

Magdalena Soffia, University of Cambridge, UK  
Alex J Wood, University of Birmingham, UK  
Brendan Burchell, University of Cambridge, UK

*Article reuse guidelines:*

*sagepub.com/journals-permissions*

*DOI: 10.1177/09500170211015067*

*journals.sagepub.com/home/wes*

Date de soumission octobre 2019

Date d'acceptation mars 2021

*La « théorie des boulots à la con », ou « emplois de merde » [bullshit jobs], de David Graeber a suscité beaucoup d'intérêt dans les universités et le public. Cette théorie soutient qu'un nombre important, et en augmentation rapide, de travailleurs sont occupés à des travaux qu'ils reconnaissent eux-mêmes comme inutiles et sans valeur sociale. Malgré la génération claire d'hypothèses vérifiables, cette théorie ne repose pas sur une recherche empirique solide. Nous utilisons donc des données représentatives de l'Union Européenne pour tester cinq de ses hypothèses de base. Bien que nos résultats montrent que la perception de faire un travail inutile est fortement associée à un mauvais bien-être, ils contredisent les principales propositions de la théorie de Graeber. La proportion d'employés décrivant leur travail comme inutile est faible et en déclin, et a peu de rapport avec les prédictions de Graeber. Le concept de Marx d'aliénation, et une approche des « relations de travail », inspirent une explication alternative qui met en évidence une mauvaise qualité du management et l'existence d'environnements de travail toxiques pour expliquer pourquoi les travailleurs perçoivent le travail rémunéré comme inutile.*

## **Introduction**

Le sens du travail a longtemps été une préoccupation centrale de la sociologie (Bailey et Madden, 2017) et d'autres disciplines (Steger et al., 2012). En effet, des liens significatifs unissent à la fois la théorie de l'aliénation de Marx (1964[1844]), et celle de Weber (1978[1922]) sur la bureaucratisation (Kalleberg, 2011).

Le sens du travail a été étudié à la fois directement (Bailey et Madden, 2016, 2017 ; Budd, 2011) et indirectement en tant que composante de la « qualité intrinsèque de l'emploi » (Kalleberg, 2011). Cependant, Bailey et Madden (2019) soulignent que peu d'études ont directement investigué le travail dénué de sens. La publication de la « théorie des boulots à la con » de David Graeber (2013, 2018) a généré un fort intérêt des universitaires, du public et des décideurs politiques pour ce qui concerne cette notion d'emplois inutiles.

En fait, l'essai de 2013 de Graeber et le livre de 2018 sur les « *bullshit jobs* » ont été cités plus de 900 fois, selon Google Scholar, et largement discutés dans les médias populaire. Bien qu'une telle bibliométrie puisse ne pas fournir une image complète en ce qui concerne l'étendue de l'influence universitaire, il est important de prendre au sérieux les affirmations

contenues dans des publications non académiques, comme celle de Graeber, et de les soumettre à l'examen d'analyses empiriques rigoureuses. En fait, la sociologie du travail a souvent été influencée par des travaux populaires publiés par des éditeurs professionnels. En particulier, rares sont ceux qui nieraient l'influence de personnes comme Harry Braverman (1974), Naomi Klein (1999, 2007) ou encore Guy Standing (2011, 2014).

De plus, les arguments de Graeber (2013, 2018) ont été repris sans filtre critique par certains des universitaires tels que Frayne (2015) et Spicer (2017), dont les propres livres sont bien reçus à la fois dans le monde universitaire et au-delà.

La théorie des « emplois de merde » suggère que de nombreux travailleurs perçoivent leur emploi comme étant composé de tâches insignifiantes, dans lesquelles ils doivent donner l'apparence d'être productifs. En conséquence, certains des universitaires écrivant sur l'avenir du travail et sur les théories traditionnelles post-travail et anti-travail, ont suggéré que si, comme le prétend Graeber, 30 à 60% du travail sont des « jobs à la con », des réductions radicales dans la durée de la semaine de travail pourrait être facilement mises en œuvre (par exemple, Frayne, 2019 ; Susskind, 2020). Il est important de reconnaître que Graeber n'affirme pas simplement que certaines des personnes occupent des emplois inutiles, mais propose plutôt une théorie qui cherche à expliquer pourquoi ces emplois existent. Cette théorie est fondée sur l'existence d'un système économique, que Graeber appelle le « féodalisme managérial » (2018), et qui produit un nombre important et croissant de travailleurs occupant des « emplois de merde », représentés en particulier par la catégorie des travailleurs ayant plus particulièrement contracté des dettes pour leurs études, par le domaine des finances, et les métiers du droit et de l'administration.

Cependant, les preuves présentées par Graeber (2018) à l'appui de sa thèse sur les « jobs à la con » sont largement basées sur des données qualitatives d'employés qui ont approché l'auteur pour le remercier pour son essai spéculatif précédent sur le sujet et pour partager des anecdotes avec lui. Non seulement le recours à cette source de données fournit peu de soutien empirique pour les généralisations de Graeber, mais il est également probablement vicié par un biais d'auto-sélection. Heureusement, le livre de Graeber propose plusieurs prédictions claires qui sont simples à tester quantitativement.

Cet article cherche donc à tester empiriquement plusieurs des principales propositions:

1. que le nombre d'employés faisant des travaux inutiles est élevé (c'est-à-dire 20 à 50%) ;
2. que les emplois inutiles ont augmenté rapidement au fil du temps ;
3. que certaines professions ont des taux très élevés « d'emplois de merde » (par exemple, les services financiers, de commerciaux, de l'administration), et d'autres très faibles (par exemple éboueurs, nettoyeurs, agriculteurs);
4. que les jeunes travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur sont plus susceptibles d'occuper des emplois de merde, dans le but de rembourser leurs dettes étudiantes;
5. que les emplois inutiles causent de la « violence psychologique » et une mauvaise santé mentale.

Nos résultats démontrent que, si l'explication spécifique de Graeber (2018) sur les emplois et le féodalisme managérial ne peut être soutenue empiriquement, son travail a mis au jour une importante souffrance sociale en grande partie non étudiée. L'ampleur du problème est loin d'être celle prédite par la théorie de Graeber. Néanmoins, des millions de travailleurs européens souffrent de faire un travail qu'ils jugent inutile. De plus, cette expérience est fortement associée à l'expression d'un mal-être. Nous terminerons donc notre analyse par

notre propre tentative d'explication, inspirée par les écrits de Marx sur l'aliénation, de la raison pour laquelle les gens pensent que leur travail est inutile.

Étant donné que Graeber insiste sur le fait que les employés eux-mêmes sont les sources les plus crédibles d'information sur la vraie valeur (ou non) de leur emploi, les données d'enquête fournissent une occasion évidente de tester cette théorie. Nous utilisons l'enquête européenne 2005-2015 sur les conditions de travail (EWCS) pour comprendre les motivations des personnes interrogées répondant « rarement » ou « jamais » à l'énoncé : « j'ai le sentiment de faire un travail utile ». Cependant, nos constatations offrent peu de soutien pour l'une ou l'autre des hypothèses spécifiquement générées à partir de la théorie de Graeber.

### **Travail dénué de sens et « emplois de merde »**

Qu'est-ce donc qui différencie la théorie des « jobs à la con » de Graeber de la littérature établie sur le sens du travail ? La principale différence est que le sens du travail avait tendance à être perçu comme un phénomène subjectif (Bailey et Madden, 2016, 2017 ; Kalleberg, 2011 ; Rosso et al., 2010). Par exemple, Bailey et Madden (2016, 2017) trouvent que le sens accordé ou non au travail n'est pas statique, mais épisodique et transitoire ; la signification du travail change en fonction de l'accomplissement des tâches et des objectifs, et de la participation aux rituels qui sont le reflet de ces succès. En revanche, Graeber (2018) soutient que les « emplois de merde » ne sont pas seulement vécus subjectivement comme dénués de sens, sans but ou inutiles, mais que cette évaluation subjective est en fait une appréciation précise du manque de valeur sociale de l'emploi. C'est-à-dire qu'il ne fournit pas un « bien ou service [qui] répond à une demande ou améliore la vie des gens » (Graeber, 2018 : 201). Plus précisément, Graeber (2018 : 2) définit un « emploi de merde » comme :

*une forme d'emploi rémunéré qui est tellement dépourvue de sens, inutile ou pernicieuse, que même le salarié ne peut justifier de son existence, même si, parce qu'il l'occupe et comme une des conditions de cet emploi, l'employé se sent obligé de prétendre que ce n'est pas le cas.*

Ce lien direct entre appréciations subjectives de l'utilité et valeur sociale objective permet à Graeber de faire la distinction entre les emplois qui sont des « jobs à la con » (« *bullshit* ») et ceux qui sont de mauvaise qualité ou (dans sa terminologie) de « merde » ; les « emplois de merde » étant ceux qui peuvent avoir une valeur sociale mais sont mal rémunérés, alors que les « jobs à la con » offrent peu de valeur sociale, mais sont souvent très bien rémunérés.

### **La montée du « féodalisme managérial »**

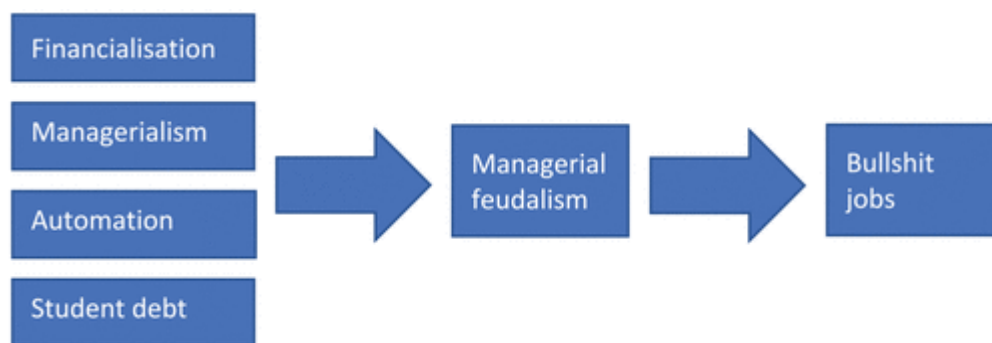
L'approche de Graeber (2018) s'écarte davantage des approches établies sur le sens du travail, en ce sens que ceux-ci ont tendance à se concentrer sur les caractéristiques individuelles et organisationnelles qui influencent la perception de la signification du travail (Bailey et Madden, 2016, 2017 ; Kalleberg, 2011 ; Rosso et al., 2010). Graeber pose une théorie qui cherche à relier l'existence revendiquée et la croissance des « emplois de merde » aux développements de l'économie macro-politique, à savoir la financiarisation et la managérialisation.

L'article original de Graeber (2013) sur les « emplois de merde » avait un ton conspirationniste ; cependant, l'exposition de sa théorie dans un livre d'une certaine longueur

(Graeber, 2018) lui a permis de construire une théorie plus développée du « féodalisme managérial ».

La théorie de Graeber soutient que la financiarisation implique l'appropriation de marchandises plutôt que leur fabrication, leur déplacement ou leur entretien. Le système économique qui a émergé des années 1970, ressemble donc plus au féodalisme qu'à la concurrence capitaliste. Comme dans la féodalité, la financiarisation ne nécessite pas d'investissement important dans la production par la classe dirigeante et, comme leur richesse est basée sur l'appropriation, ils sont incités à investir plutôt dans un entourage de « laquais », d'« hommes de main », et d'autres personnes qui peuvent entretenir leur pouvoir et leur prestige. De plus, ces laquais et ces hommes de main sont eux-mêmes censés être récompensés pour leurs services par la possibilité d'avoir leurs propres serviteurs. Le résultat, selon Graeber (2018), est le « féodalisme managérial », une hiérarchie économique élaborée dans laquelle des millions de personnes occupent des emplois inutiles.

Comme l'illustre la figure qui suit, cette transformation de l'industrie capitaliste en féodalité managériale est considéré comme ayant été rendue possible par deux autres facteurs : l'automatisation, libérant un grand nombre de travailleurs de la nécessité de s'engager dans des activités utiles de travail, et la croissance de la dette étudiante assurant une offre importante de jeunes travailleurs disposé à prendre des « emplois de merde » pour la rembourser.



La thèse des « emplois de merde » met en lumière de nombreuses conséquences claires qu'il est possible de mettre à l'épreuve, dont cinq que nous pouvons facilement examiner avec l'EWCS :

1. Graeber (2018) déclare que le développement de sa théorie reposait sur l'anticipation d'une proportion élevée, entre 20 % et 50 %, d'emplois qui seraient considérés comme « de merde » et qu'en conséquence, nous devons nous demander « comment une si grande proportion de la main-d'œuvre se retrouve à accomplir des tâches qu'elle juge inutiles ? » (Graeber, 2018 : xxiv). A d'autres endroits du livre, Graeber suggère que cette proportion pourrait être beaucoup plus élevée, mais certainement pas moindre. Par conséquent, si en réalité il n'y a qu'un nombre relativement restreint de travailleurs qui considèrent leur travail comme inutile, alors cela saperait la thèse de Graeber.

2. Graeber (2018 : 146) soutient qu'en raison de la financiarisation et du féodalisme managérial, le nombre « d'emplois de merde » a « augmenté rapidement ces dernières années ». Par conséquent, si le nombre d'emplois de cette nature n'augmente pas ou même diminue, cela invaliderait à nouveau la théorie.

3. Les « emplois de merde » devraient être concentrés dans des professions et des industries particulières, tout en étant largement absents chez les autres. Comme l'explique Graeber (2018 : 6) : « beaucoup de travailleurs des services détestent leur travail ; mais même ceux qui le détestent sont conscients que ce qu'ils font apporte une sorte de différence significative dans le monde. . . [Alors que] nous pouvons supposer que tout employé de bureau, dont on soupçonne secrètement qu'il exerce un boulot de merde, le croit lui-même effectivement ». Graeber (2018) fournit de nombreux exemples « d'emplois de merde », et d'emplois qui ne le sont pas (résumés dans le tableau 1). En général, la théorie affirme que les « emplois de merde » devraient être concentrés dans les industries liées à la finance, parmi les postes administratifs, de gestionnaires, et d'encadrement. En revanche, ils devraient être généralement absents dans les « jobs de merde », ces emplois des cols bleus, payés à l'heure, à bas salaires, car Graeber soutient qu'il y a généralement une relation inverse entre valeur sociale et récompense économique – bien que, comme le montre le tableau 1, Graeber pense également qu'il existe des « emplois de merde » mal rémunérés.

**Table 1.** Examples of bullshit and non-bullshit occupations.

---

**Bullshit occupations (low social value):**

Doormen, receptionists and bailiffs  
 Human resource profession  
 Lobbyists, political consultants and public relations specialists  
 Sales, marketing and advertising profession  
 Administration profession  
 Engineering (including IT) profession  
 Management consultants  
 Legal profession (esp. corporate lawyers and legal consultants)

**Non-bullshit occupations (high social value):**

Retail, restaurant and other front-line service work  
 Cleaners  
 Manual labourers  
 Agriculture  
 Plumbers, repairmen and mechanics  
 Public services (esp. health, firefighting, teachers, bus drivers, refuse collectors)  
 Creative sector (authors, artists, musicians, journalists, set designers, etc.)

---

Source: Graeber (2018).

4. Étant donné que Graeber (2018) soutient que la croissance de la dette étudiante a été une cause déterminante de l'offre dans la croissance des « emplois de merde », ces emplois devraient être plus répandus parmi les jeunes travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. Si ces emplois ne sont pas, *de facto*, concentrés dans les groupes d'éducation et d'âge prévus, alors cela invaliderait cet aspect de la théorie de Graeber et suggérerait que nous devrions rechercher d'autres explications.

5. Graeber (2018 : 102) soutient que les « emplois de merde » sont une forme de « violence spirituelle », qui influe négativement sur l'état d'esprit des individus, incluant l'anxiété, la dépression et la détresse. Si tel est le cas, nous devrions détecter une relation directe entre la perception de son travail comme inutile et une mesure validée du bien-être.

## **De la valeur sociale à la valeur des relations de travail**

Comme souligné ci-dessus, Graeber (2018) estime que lorsque les individus déclarent leur emploi comme étant inutile, il s'agit d'une juste appréciation par l'individu de la valeur sociale de son travail. Ceci, poursuit Graeber, est nocif pour le bien-être d'un individu car il procure une faible identité ou produit une maigre utilité (voir note 1) et, de plus, requiert des travailleurs de faire comme si tel n'était pas le cas.

Graeber (2018 : 102) déclare qu'il s'agit d'une source de « violence spirituelle » qui « met en évidence le degré auquel vous êtes entièrement sous le pouvoir d'une autre personne ». Ceci est considéré comme une expérience dommageable, parce que les humains ont besoin de se percevoir « comme capables d'agir sur le monde et les autres, de manière prévisible. Refusez aux êtres humains cette capacité d'agir, et ils ne sont rien » (Graeber, 2018 : 101).

Cette vision du travail rémunéré, comme contraignant l'essence même du pouvoir d'agir, est frappante dans sa ressemblance avec l'aliénation, mais ce concept est absent du récit de Graeber. De même, Marx a soutenu que le travail sous le capitalisme est intrinsèquement aliénant car il bloque les besoins essentiels de réalisation de soi des individus. Cependant, pour Marx, ce n'était pas la conséquence de l'engagement d'individus dans une activité qui n'avait aucune valeur sociale, mais plutôt parce que le capitalisme les relations sociales entravent le libre développement des capacités humaines dans l'activité spontanée (voir note 2). L'aliénation du travail focalise alors notre attention sur les rapports sociaux dans lesquels le travail se déroule, en général (Braverman, 1974), et sur le processus de contrôle qui existe sur les relations de travail, en particulier (Hyman, 1975). Comme le soutient Wood (2020), il est nécessaire de « reconnaître que le travail rémunéré n'est pas seulement une simple question d'échange marchand, mais aussi une question de relations de pouvoir ». Bien que Marx ait décrit l'aliénation comme un phénomène plutôt homogène, des écrivains plus contemporains ont souligné à quel point les relations de travail « différent dans le pouvoir relatif des employeurs et des employés pour contrôler les tâches, négocier les conditions d'emploi et mettre fin à un emploi » (Kalleberg, 2011 : 83). Par conséquent, que les relations de travail frustrant le potentiel de réalisation de soi peut offrir une explication alternative à la question de savoir pourquoi les gens ressentent leur travail comme inutile. De plus, Elster (1985, 1986) soutient que la réalisation de soi implique une extériorisation de soi en plus de la réalisation de soi, car la réalisation de soi dépend des capacités observables par d'autres, qui les confirment ou les infirment. Cette compréhension de l'aliénation souligne que les travailleurs peuvent considérer leur travail comme inutile et souffrir d'un bien-être réduit lorsque le travail ne leur donne pas les moyens d'utiliser et de développer leurs compétences, aptitudes et capacités, ou parce que leurs aptitudes sont niées par d'autres sur le lieu de travail.

Contrairement à la théorie des « emplois de merde », le concept d'aliénation ne repose pas sur l'idée que le travail qui est entrepris est par nature inutile et sans valeur. Au lieu de cela, il souligne l'importance des relations sociales dans lesquelles le travail est réalisé, et le degré d'importance de celles-ci dans l'entrave apportée à la capacité des travailleurs à affirmer leur estime de soi à travers le développement et la reconnaissance de compétences et de capacités. Bailey et Madden (2019 : 1) soulignent que peu d'études ont cherché à enquêter sur la question de savoir « dans quelles circonstances le travail perd tout son sens ».

Cependant, Dur et Lent (2019) apportent un appui à l'approche centrée sur les relations de travail concernant les « emplois de merde », qui ont analysé les données du programme international d'enquêtes sociales de 37 pays en 2015 et ont constaté que les travailleurs sont plus susceptibles de déclarer être socialement dans une situation d'emploi inutile s'ils sont

employés dans des professions qui sont généralement perçues comme n'offrant que des opportunités limitées aux travailleurs pour l'utilisation de leurs compétences intrinsèques et de leur capacité d'autonomie. Ces professions comprenaient les « conducteurs et opérateurs d'installations fixes et de machines », les « assembleurs », les « manœuvres dans les mines, la construction, la fabrication et le transport fondés sur des tâches manuelles simples et routinières », les « assistants à la préparation des aliments », les « travailleurs du vêtement et des métiers connexes », et les « nettoyeurs et aides ».

L'importance des relations sociales et de l'organisation du travail dans le sentiment de sens du travail est également démontrée par Bailey et Madden (2016), qui estiment que les managers peuvent détruire la signification du travail de plusieurs manières, telles que : déconnecter les travailleurs de leurs valeurs éthiques, ne pas les prendre en considération, les traiter injustement, ne pas prendre en compte leur jugement, déconnecter les personnes du collectif ou de leurs relations de soutien, et placer les gens en situation d'être blessé physiquement ou émotionnellement. Cependant, dans leur étude transnationale, Dur et Lent (2019) constatent que le sentiment que son travail est socialement inutile n'est pas associé au niveau national à la qualité du management. À la suite de nos tests empiriques sur la théorie des « emplois de merde », nous devons procéder à l'examen de la question suivante : dans quelle mesure les relations de travail, comme la qualité de la gestion, le niveau de participation et de soutien social sur le lieu de travail, offrent une explication alternative pour comprendre pourquoi les travailleurs estiment que leur travail n'est pas utile.

### **Preuve de l'existence des « emplois de merde »**

Graeber (2018 : xxii) déclare que sa théorie a été « massivement confirmée par la recherche statistique ». Cette recherche statistique consiste en un sondage YouGov auprès des travailleurs britanniques (YouGov, 2015), et en un autre, similaire, effectué par les ressources humaines de l'entreprise Schouten & Nelissen auprès des travailleurs néerlandais (Graeber, 2018 : 6). Graeber (2018 : 10) soutient que, comme il n'est pas possible de calculer la réelle valeur sociale, nous devons croire les travailleurs « sur parole » car « il est prudent de présumer que le travailleur est le plus à même de savoir » à quel point son travail est utile. Par conséquent, le sondage YouGov et l'enquête Schouten et Nelissen ont respectivement demandé aux personnes interrogées si leur travail apportait une contribution significative au monde et si leur travail avait du sens. L'enquête YouGov a établi que 37% des travailleurs britanniques déclarent que leur travail ne contribue pas de manière significative au monde, tandis que l'enquête Schouten & Nelissen révèle que 40 % des travailleurs néerlandais n'observent pas que leur travail ait du sens.

Cependant, Graeber (2018) suggère que le problème des « emplois de merde » est encore plus prégnant. Par exemple, il combine le nombre de réponses « ne sait pas » de YouGov (13 %) avec le nombre de réponses « n'est pas » pour créer une nouvelle catégorie de ceux « qui ne sont pas tout à fait sûrs que leur travail produise quelque contribution significative au monde que ce soit » (Graeber, 2018 : 6). Graeber poursuit en faisant référence à un document de travail sur l'état des entreprises qui rapporte qu'en 2016, les employés de bureau américains ont dépensé 46% de leur temps à gérer les e-mails, les tâches administratives, les interruptions pour effectuer des tâches non-essentielles et pour des réunions inutiles. Ces tâches sont ensuite classées comme étant « de merde » (« *bullshit* ») et utilisées pour soutenir qu'environ 50% des emplois qui ne seraient pas considérés naturellement comme étant « de merde » le sont en fait, et que, par conséquent, « nous pouvons conclure probablement qu'au moins la moitié de tout le travail effectué dans notre société pourrait être éliminé sans faire de réelle

différence » (Graeber, 2018 : 26). A un autre moment, Graeber (2018 : xx) introduit le concept d'« emplois de merde de second ordre », lesquels sont des emplois qui ne sont pas considérés comme étant « de merde », mais réalisés au service et au soutien des « emplois de merde ». Il affirme ensuite que « si 37 % des emplois sont « de merde », et 37 % pour cent des 63% restants sont en faveur des « emplois de merde », alors un peu plus de 50% de tout le travail tombe dans le secteur des « emplois de merde » au sens le plus large du terme ».

Cependant, ces calculs violent le principe méthodologique selon lequel les travailleurs sont les meilleurs placés pour juger de la valeur sociale de leur travail. Signaler que l'on traite des e-mails, des tâches administratives, des interruptions pour des tâches non essentielles et que l'on participe à des réunions inutiles, ce n'est pas la même chose que de dire que ces tâches sont sans intérêt, inutiles ou pernicieuses. Plus encore, les « emplois de merde » de second ordre doivent par définition avoir déjà été inclus dans les 37% déclarant leur emploi comme des « emplois de merde ».

Par conséquent, la conclusion de Graeber (2018 : 267) selon laquelle « plus de 50 à 60% de la population a [...] été évincée du travail [utile] » ne peut être soutenue. Mais l'estimation inférieure, de 37 à 40 %, qu'il fournit est également discutable ; comme Thompson et Pitts (2018) le pointent, l'enquête YouGov est biaisée, en ce sens qu'elle place la barre très haut pour les emplois considérés comme n'étant pas « de merde ». De toute évidence, dire que votre travail n'apporte pas *une contribution significative au monde* n'est pas la même chose que de dire que son travail est complètement inintéressant, inutile ou pernicious, car on pourrait aussi penser raisonnablement qu'il est quand même utile à sa nation, sa communauté, à son quartier, à ses clients ou à sa famille.

Nous pouvons trouver très peu d'informations sur la méthodologie suivie par Schouten & Nelissen, mais le chiffre de 37 à 40 % est contredit par les conclusions de Dur et Lent (2019), selon lesquelles seulement 8% des travailleurs ne pensaient pas que leur travail soit utile à la société. Pour le Royaume-Uni, ce chiffre était de 10%, seulement la moitié de ce que Graeber supposait en développant sa théorie. En outre, ces chercheurs n'ont pas mis en évidence l'existence « d'emplois de merde », c'est-à-dire des professions où « la plus grande partie des travailleurs estime que leur travail est inutile » (Graeber, 2018 : 64). En fait, même l'enquête YouGov sur laquelle Graeber (2018) s'appuie contredit sa théorie, car le nombre de ceux qui estiment que leur travail ne contribue pas au monde est plus élevé parmi les groupes sociaux C2DE (*NDT* : au Royaume-Uni, ce terme évoque les trois groupes sociaux et économiques inférieurs d'une société) que ABC1 (*NDT* : au Royaume-Uni, les trois groupes sociaux et économiques supérieurs, qui se composent de personnes plus instruites et détentrices d'emplois mieux rémunérés que ceux des autres groupes). En d'autres termes, l'enquête que Graeber utilise pour étayer sa théorie met en réalité en lumière que les « emplois de merde » sont plus susceptibles d'être présents parmi les travailleurs manuels les moins qualifiés, semi-qualifiés et qualifiés, qu'ils ne le sont parmi les salariés exerçant des fonctions hiérarchiques, les employés de bureau, les cadres, les employés administratifs et les professions libérales. Pour conclure, Dur et Lent (2019) montrent également que le nombre de personnes qui estiment que leur travail est utile à la société n'a pas augmenté depuis 1989. En dépit des faibles données empiriques rassemblées par Graeber (2018) en sa faveur, sa théorie des « emplois de merde » a été prise au sérieux par les universitaires, les journalistes et les responsables politiques. Elle mérite des tests empiriques rigoureux, et nous décrivons ci-dessous comment nous nous proposons de le faire.



## Méthodologie

Nous utilisons les données de l'EWCS (disponibles dans les archives de données du Royaume-Uni), qui rassemble des mesures sur l'utilité du travail, le bien-être des travailleurs et des données objectives sur la qualité de travail. L'EWCS est une étude représentative transversale de haute qualité de la population active. Elle utilise des questionnaires gérés par des enquêteurs et remplis au domicile des répondants.

Les données rapportées dans cet article se concentrent principalement sur le dernier EWCS disponible (2015), mais nous utilisons également les vagues de 2005 et 2010 pour examiner les tendances du taux d'« emplois de merde » au cours du temps. Nos analyses sont basées sur le sous-échantillon des vingt-huit pays de l'Union Européenne (UE28), hormis les travailleurs indépendants. Le nombre de répondants qui satisfaisaient aux critères d'inclusion était de 21536 en 2005, de 29716 en 2010, et de 29784 en 2015.

Pour mesurer si les travailleurs perçoivent leur travail comme inutile, nous utilisons les réponses données à la question « veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation au travail [...] **vous avez le sentiment de faire un travail utile** ». La réponse est effectuée en utilisant une échelle à cinq points allant de *toujours* à *jamais* (voir note 3). Pour certains des tableaux croisés présentés ici, l'échelle en cinq points est dichotomisée : si les personnes interrogées répondent « toujours », « la plupart du temps » ou « parfois », nous définissons le travail comme utile ; s'ils répondent « rarement » ou « jamais », nous définissons le travail comme inutile, ou « de merde » dans la terminologie de Graeber. La réponse « je ne sais pas » est assimilée à *l'absence de réponse*. Bien que nous n'ayons pas de données pour spécifiquement tester la validité ou la fiabilité de cette façon de procéder, elle présente une validité apparente en ce sens qu'il est difficile de penser à ce qu'elle pourrait mesurer d'autre que la notion de Graeber d'un « emploi de merde ». Cette question sur « l'utilité » met le curseur à la même hauteur que Graeber qui formule clairement que, pour ne pas être « de merde », un travail doit faire plus que simplement fournir un profit ou un autre avantage à l'employeur, il doit fournir un bien ou un service recherché, mais il n'a pas besoin de faire du monde un endroit meilleur. « Utile » semble le mot juste, et c'est en réalité le terme que Graeber utilise abondamment dans ses écrits pour décrire la différence entre « emplois de merde » et autres emplois. En effet, Graeber (2018) affirme que la question qui a motivé l'écriture de l'essai originel sur les « emplois de merde » était de savoir s'il y avait autant d'emplois inutiles qu'il le supposait, et si ceux qui les exercent en étaient conscients. Cette déclaration met d'autant plus en exergue le caractère approprié de l'utilisation de la mesure subjective de l'utilité de l'EWCS ci-dessus pour identifier les « emplois de merde ». Par ailleurs, Graeber (2018 : xiv) pose ensuite la question de savoir si notre société est truffée d'emplois inutiles.

Les indicateurs de l'enquête EWCS subissent des tests de compréhension avant d'être inclus dans l'enquête, et les éléments problématiques ou ambigus sont notés comme tels dans les comptes rendus post-enquête de l'intervieweur. Comme des formulations des questions d'enquête différentes pourraient induire des résultats légèrement différents sur le taux d'« emplois de merde », nos conclusions se fondent également sur les modèles d'« emplois de merde » à travers les professions et le temps (pour autant que le libellé de la question ait été maintenu de façon constante). Par conséquent, nos résultats ne peuvent pas être rejetés comme étant appuyés sur des différences de formulation de la question.

Nous commencerons par comparer les taux d'emplois dans les « emplois de merde » en 2015 dans les pays de l'UE28. Nous comparerons les taux entre les pays, car il n'est pas clairement établi que la théorie de Graeber (2018) ait été destinée à être appliquée à toutes les économies

capitalistes avancées plutôt que de rendre compte d'un phénomène propre aux économies anglo-saxonnes fortement financiarisées (*i.e.* le Royaume-Uni et l'Irlande dans notre échantillon).

Deuxièmement, nous examinerons l'évolution du taux d'« emplois de merde » de 2005 à 2015, en évaluant l'ampleur de ces changements au niveau national, à travers les catégories suivantes : secteur, métier, niveau de diplôme, âge et sexe. Ainsi, les pays seront classés en six groupes : « Nordic », « Anglo-saxon », « Continental », « Méditerranée », « Transition-A (modèle anglo-saxon) » et « Transition-B (modèle continental) » (Neesham et Taché, 2010).

Troisièmement, l'affirmation de Graeber selon laquelle les « emplois de merde » sont concentrés dans des professions particulières, sera testée en comparant le taux d'« emplois de merde » 2015 dans toutes les professions, rapporté au niveau à deux chiffres de la classification internationale type des professions (*international standard classification of occupations, ISCO*).

Quatrièmement, la théorie de Graeber selon laquelle les prêts étudiants contraignent les diplômés à occuper des « emplois de merde » pour rembourser leurs dettes sera testée en comparant les taux d'« emplois de merde » parmi les diplômés britanniques qui étaient âgés de 29 ans ou moins à celui des non-diplômés de la même tranche d'âge (les étudiants universitaires britanniques diplômés ont le niveau d'endettement étudiant le plus élevé d'Europe).

Cinquièmement, afin d'examiner l'idée que vivre son travail comme inutile est bien associé avec la santé mentale et le bien-être des travailleurs, nous utiliserons les scores moyens de l'index de l'OMS-5 (WHO-5). L'OMS-5 est un instrument fiable construit en additionnant les scores de cinq items : (a) « Je me suis senti de bonne humeur et dans un bon état d'esprit », (b) « Je me suis senti calme et détendu », (c) « Je me suis senti actif et dynamique », (d) « Je me suis réveillé frais et reposé » et (e) « ma vie quotidienne a été remplie de choses qui m'intéressent ». Une échelle en six points, allant de « à aucun moment » à « tout le temps », permet de mesurer les réponses. L'échelle additive finale est inversée pour en faire un indicateur orienté positivement.

Enfin, nous tenterons de tirer une nouvelle explication (bien que provisoire) des raisons pour lesquelles les employés décrivent leur travail comme inutile. Sur la base d'études antérieures analysant les associations entre la qualité de l'emploi et le bien-être (voir Eurofound, 2012, 2017 ; Muñoz de Bustillo et al., 2011), nous extrairons près de 60 indicateurs mesurant différentes caractéristiques de l'emploi et effectuerons une analyse bivariée avec l'échelle à cinq points de mesure de l'utilité du travail. Les divers éléments de qualité de l'emploi sélectionnés couvrent les aspects de niveau de salaire, des perspectives d'emploi, d'utilisation des compétences, de latitude décisionnelle, de participation organisationnelle, de formation, d'exigences quantitatives, de cadences de travail, d'exigences émotionnelles, de qualité du management, de soutien social, d'environnement de travail favorable ou sécurisé, et de qualité du temps de travail, entre autres. L'ampleur des corrélations entre l'utilité du travail et les divers aspects de la qualité de l'emploi sera présentée en utilisant la corrélation ( $\rho$ ) de Spearman.

L'utilisation de données d'enquêtes transversales ne se prête pas à la formulation d'une nouvelle théorie qui expliquerait pourquoi certaines personnes décrivent leur travail comme inutile, mais les analyses exploratoires donneront quelques indications sur des explications instructives sur le phénomène. Nous ne pouvons pas démêler les liens de causalité et nous n'essayons pas de construire un modèle, mais, dans l'esprit de EDA (Exploratory Data Analysis – voir, par exemple, Marsh et Elliott, 2008), nous développerons des pistes fertiles pour de futures recherches. Comme indiqué ci-dessus, peu d'études ont cherché à enquêter sur

les circonstances dans lesquelles le travail est vidé de son sens (Bailey et Madden, 2019), ce qui signifie qu'il existe peu de modèles formels facilement disponibles qui pourrait être testés. Toutes les estimations rapportées ici sont basées sur des données pondérées pour tenir compte des différentes probabilités d'échantillonnage, des tailles relatives des pays et des taux de réponse différentiels. Les analyses de données sont effectuées à l'aide du logiciel RStudio (RStudio, PBC, Boston, Massachusetts, États-Unis).

## Conclusions et discussion

*Première hypothèse : 20 à 50% des travailleurs pensent que leur travail est inutile*

La théorie de Graeber (2018) repose sur un très grand nombre, sinon une majorité, de personnes qui seraient employées dans des « emplois de merde ». Il déclare, en développant la théorie qu'il a construite, qu'entre 20% et 50% des emplois seraient des « emplois de merde » mais maintient que le chiffre réel se situerait entre 37% et 60% de tout le travail rémunéré. Comme le montre la figure 2, nous constatons qu'en 2015, seuls 4,8% des travailleurs de l'UE28 ont répondu qu'ils n'avaient pas le sentiment de faire un travail utile. Il est difficile de cerner dans les écrits de Graeber, s'il pose une théorie générale ou spécifique à certains types nationaux de capitalisme (c'est-à-dire, le Royaume-Uni et les États-Unis). Malgré sa référence répétée à une enquête néerlandaise, il se pourrait que Graeber (2018) fasse particulièrement référence aux économies de type « anglo-saxonnes » plus financiarisées, comme celles du Royaume-Uni et de l'Irlande, mais là aussi, seuls 5,6% des travailleurs n'ont pas le sentiment de faire un travail utile (une proportion un peu plus élevée que dans les pays nordiques (3%) et continentaux (3,9%)). Un des avantages de notre enquête empirique est que nous pouvons identifier les différences entre les contextes nationaux. Cependant, quel que soit le pays, il semble que la prémisse de départ de Graeber pour le développement de sa théorie ait été incorrecte et que la prévalence des « emplois de merde » ne constitue qu'une petite fraction de la proportion revendiquée par Graeber.

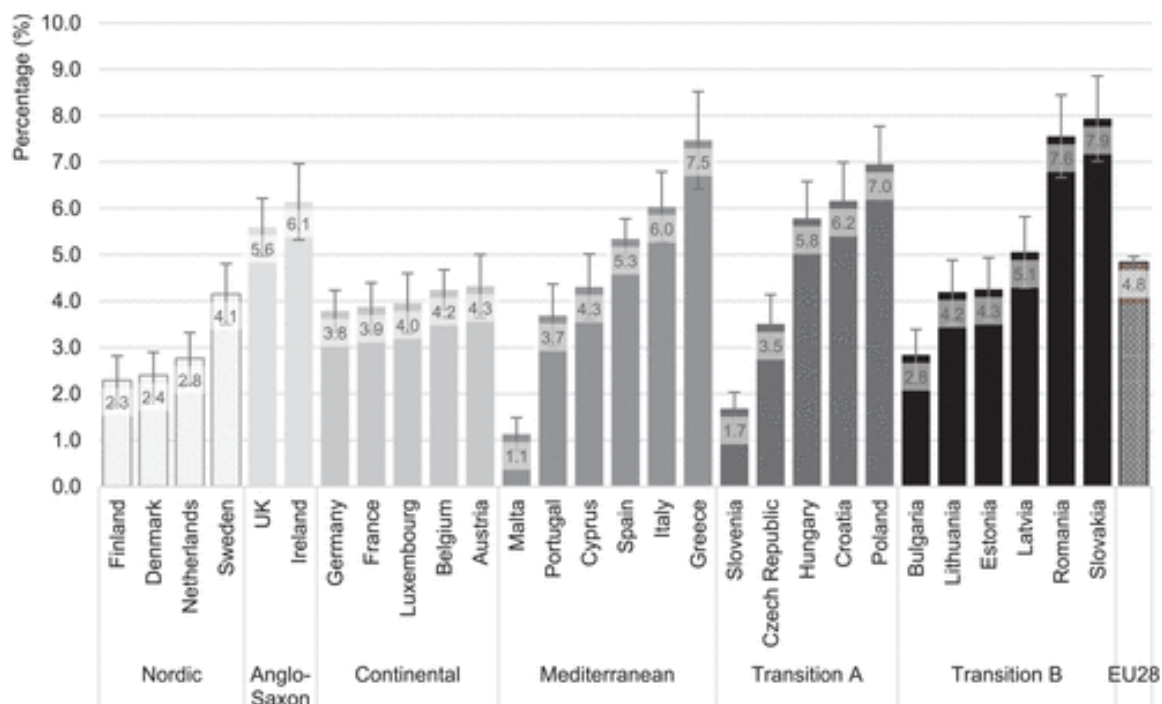


Figure 2. UE28, 2015 : proportion de travailleurs ayant déclaré avoir « rarement » ou « jamais » le sentiment de faire un travail utile sur l'ensemble des travailleurs, par pays (% avec erreurs types).

Remarque : les moustaches représentent la marge d'erreur de ces proportions.

Source : EWCS, 2015.

*Deuxième hypothèse : Le nombre de travailleurs qui pensent que leur travail est inutile augmente rapidement*

Alors que nos résultats suggèrent que la prévalence des « emplois de merde » est relativement limitée, Graeber a peut-être raison de supposer qu'il est néanmoins en croissance rapide en raison du féodalisme managérial. Bien que Graeber (2018) ne fournisse aucune preuve empirique que le nombre d'« emplois de merde » ait augmenté au fil du temps, il déclare néanmoins qu'« il y a toute raison de croire que le nombre total d'« emplois de merde » et, plus encore, le pourcentage global des emplois considérés comme « de merde » par ceux qui les occupent, a augmenté rapidement ces dernières années » (Graeber, 2018 : 145). Cependant, encore une fois, nous ne trouvons aucune preuve permettant de soutenir cette conjecture. L'EWCS a inclus notre mesure des « emplois de merde » en 2005, 2010 et 2015, donc une hausse rapide devrait être clairement visible. Cependant, comme le tableau 2 et la figure 3 le montrent, dans les pays de l'UE28, le pourcentage d'« emplois de merde » est tombé de 7,8% en 2005, à 5,5% en 2010, et à seulement 4,8% en 2015 – exactement le contraire de la prédiction de Graeber d'une augmentation rapide. Encore une fois, Graeber faisait peut-être référence aux pays anglo-saxons, mais ici la diminution du pourcentage d'« emplois de merde » a été encore plus élevée – de 8,7% en 2005, en baisse continue jusqu'à 5,5% en 2015.

**Table 2.** EU28, 2005, 2010, 2015: trends in the prevalence of 'bullshit jobs' (number and % over total jobs), by demographic and labour market categories.

	2005 – 4th EWCS			2010 – 5th EWCS			2015 – 6th EWCS		
	Total	Useless jobs N (%)		Total	Useless jobs N (%)		Total	Useless jobs N (%)	
<i>Gender</i>									
Men	11,530	826 (7.2)		15,767	913 (5.8)		15,003	794 (5.3)	
Women	10,006	715 (7.1)		13,949	734 (5.3)		14,770	647 (4.4)	
	$\chi^2; df = 13.313; 1, p < .001   \phi = 0.02$								
<i>Age</i>									
29 and younger	5135	601 (11.7)		6505	582 (8.9)		5728	413 (7.2)	
30–39	5777	396 (6.9)		7915	368 (4.6)		7211	366 (5.1)	
40–49	5870	330 (5.6)		7917	351 (4.4)		7810	299 (3.8)	
50–59	3995	186 (4.7)		6099	311 (5.1)		7028	300 (4.3)	
60+	674	21 (3.2)		1155	28 (2.4)		1864	55 (2.9)	
	$\chi^2; df = 107.97; 4, p < .001   Cramer's V = 0.06$								
<i>Education</i>									
Early childhood or primary	1136	112 (9.8)		1046	83 (7.9)		731	65 (8.9)	
Lower secondary	3356	313 (9.3)		4757	398 (8.4)		3941	254 (6.4)	
Upper secondary	9780	755 (7.7)		9600	572 (6.0)		13,486	702 (5.2)	
Post-secondary	7183	345 (4.8)		8625	303 (3.5)		11,478	413 (3.6)	
	$\chi^2; df = 91.384; 3, p < .001   Cramer's V = 0.06$								

(Continued)

Table 2. (Continued)

	2005 – 4th EWCS			2010 – 5th EWCS			2015 – 6th EWCS		
	Total	Useless jobs N (%)		Total	Useless jobs N (%)		Total	Useless jobs N (%)	
<i>Occupation</i>									
Managers & professionals	4433	146 (3.3)		6077	90 (1.5)		6607	137 (2.1)	
Technicians & associate professionals	3128	98 (3.1)		5257	190 (3.6)		4434	128 (2.9)	
Clerical support workers	2961	220 (7.4)		3753	246 (6.6)		3862	184 (4.8)	
Service & sales workers	2819	293 (10.4)		4458	342 (7.7)		4975	275 (5.5)	
Craft & related trade workers	2985	223 (7.5)		3851	182 (4.7)		3325	146 (4.4)	
Plant & machine op. and assemblers	1963	207 (10.5)		2744	237 (8.6)		2690	192 (7.1)	
Elementary occup. and skilled agric. workers	2918	317 (10.9)		3356	345 (10.3)		3511	350 (10.0)	
$\chi^2$ ; <i>df</i> = 417.84; 6, <i>p</i> < .001   Cramer's <i>V</i> = 0.12									
<i>Sector of economic activity</i>									
Agriculture (A)	506	28 (5.6)		637	23 (3.7)		619	42 (6.8)	
Industry (B,C,D,E)	4962	481 (9.7)		5492	412 (7.5)		5186	283 (5.5)	
Construction (F)	1496	83 (5.6)		2206	79 (3.6)		1705	65 (3.8)	
Commerce (G)	3172	324 (10.2)		4164	356 (8.6)		4299	317 (7.4)	
Hospitality (H)	731	110 (15.1)		1153	130 (11.3)		1374	106 (7.7)	
Transport (I)	1355	70 (5.2)		2089	126 (6.0)		2151	128 (6.0)	
Financial services (J,K)	2147	129 (6.0)		3426	201 (5.9)		4155	202 (4.9)	
Public administration (L)	1723	105 (6.1)		2165	100 (4.6)		2024	60 (3.0)	
Education (M)	1792	55 (3.1)		2699	39 (1.5)		2626	69 (2.6)	
Health and social work (N)	1631	46 (2.8)		3311	59 (1.8)		3729	61 (1.6)	
Other services (O,P,Q)	1730	89 (5.1)		2036	103 (5.1)		1662	72 (4.3)	
$\chi^2$ ; <i>df</i> = 276.77; 12, <i>p</i> < .001   Cramer's <i>V</i> = 0.10									

(Continued)

Table 2. (Continued)

	2005 – 4th EWCS			2010 – 5th EWCS			2015 – 6th EWCS		
	Total	Useless jobs N (%)		Total	Useless jobs N (%)		Total	Useless jobs N (%)	
<i>Country group</i>									
Nordic	1994	72 (3.6)		2593	76 (2.9)		2607	79 (3.0)	
Anglo-Saxon	3211	280 (8.7)		4290	336 (7.8)		4490	253 (5.6)	
Continental	7489	510 (6.8)		10,342	560 (5.4)		10,837	420 (3.9)	
Mediterranean	4724	416 (8.8)		6814	381 (5.6)		5871	328 (5.6)	
Transition-A	2493	169 (6.8)		3422	191 (5.6)		3690	218 (5.9)	
Transition-B	1626	95 (5.9)		2255	103 (4.6)		2289	143 (6.2)	
$\chi^2$ ; <i>df</i> = 72.415; 5, <i>p</i> < .001   Cramer's <i>V</i> = 0.05									
All employees in EU28	21,536	1541 (7.2)		29,716	1647 (5.5)		29,784	1441 (4.8)	

Notes: Values are presented as number (percentage). The chi-square, degrees of freedom, *p*-value and Cramer's *V* or phi ( $\phi$ ) statistics correspond to Pearson's chi-squared test of independence between the feeling of doing useful work and workers' characteristics, as of 2015. Regressions done with complete cases only, therefore, not all categories add up 29,784.  
Source: EWCS 2005, 2010 and 2015.

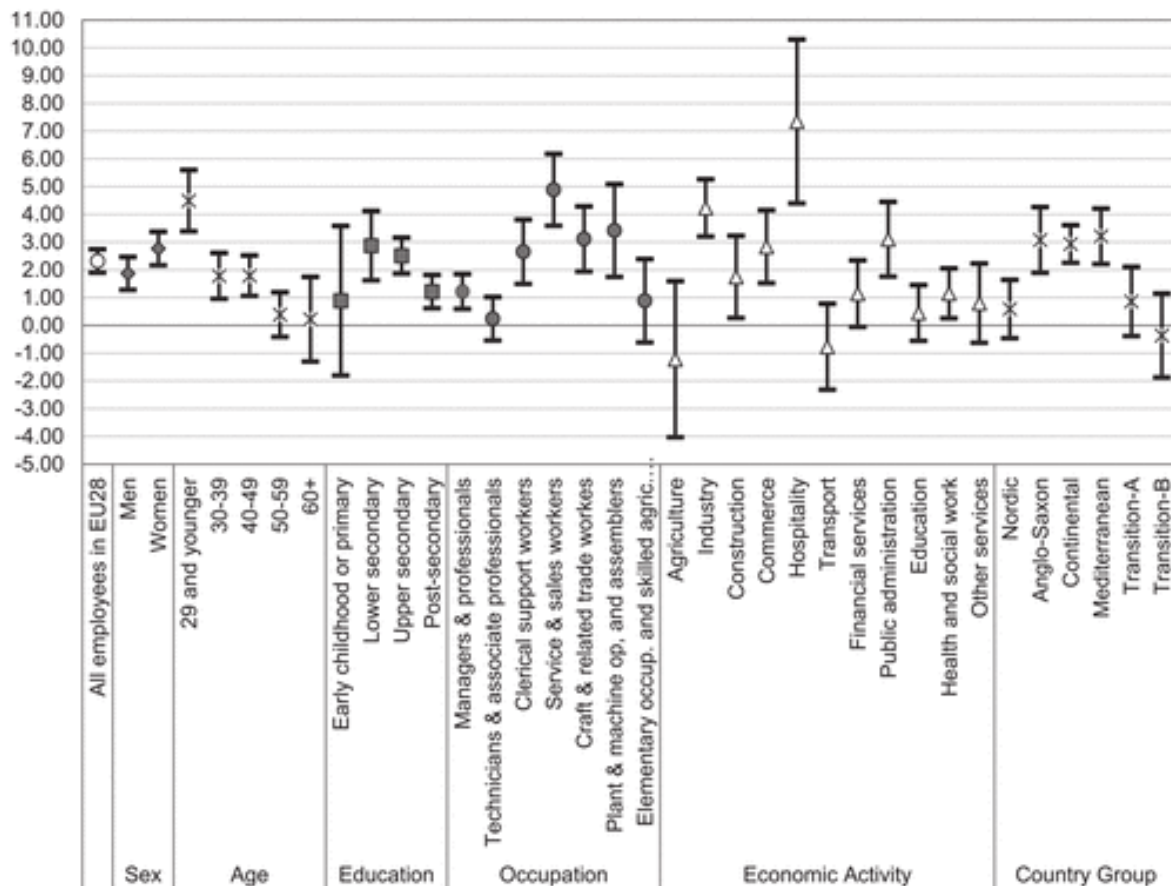


Figure 3. UE28 : différences dans la prévalence des « emplois de merde » entre 2005 et 2015, par groupes professionnels et démographiques, avec des intervalles de confiance à 95 %.

Notes : Les points représentent la proportion d'« emplois de merde » en 2005, moins la proportion d'« emplois de merde » en 2015, pour chaque catégorie de travailleurs. Les tirets inférieurs et supérieurs représentent l'intervalle de confiance à 95% de la différence en proportions. Si les charnières ne traversent pas l'axe horizontal à la valeur = 0, cela signifie que la différence entre 2005 et 2015 est statistiquement significative.

Source : EWCS 2005, 2010 et 2015.

*Troisième hypothèse : les « emplois de merde » sont concentrés dans des professions particulières, telles que la finance, le droit, l'administration et le marketing, et largement absents d'autres, comme celles liées aux services publics et au travail manuel*

Il est possible qu'en examinant le marché du travail dans son ensemble, notre analyse ait caché l'accroissement des « emplois de merde » dans certaines professions. En effet, la partie la plus divertissante et créative du travail de Graeber est son identification de larges pans du marché du travail qui se caractériseraient par la prévalence d'« emplois de merde ». Sur la base de sa propre intuition de ce qui est utile et de ce qui relève de l'inutile (du *bullshit*), et étant étayée par certaines des anecdotes qui lui ont été envoyées, il identifie des métiers où une « prépondérance des travailleurs estime que leur travail est inutile » (Graeber, 2018 : 64). En particulier, il identifie certains métiers comme ceux qui sont le plus manifestement des « emplois de merde ». Pour exemple, il souligne que « les gestionnaires de fonds spéculatifs, les consultants politiques, les gourous du marketing, les lobbyistes, les avocats d'entreprise » (Graeber, 2018 : 209) ne manqueraient pas du tout s'ils disparaissaient, alors que si les enseignants du primaire et les infirmières, les éboueurs et les mécaniciens, les chauffeurs d'autobus, les employés d'épicerie, les pompiers ou les cuisiniers devaient disparaître à brève

échéance, les effets de cette disparition seraient dévastateurs (Graeber, 2018 : 209). Comme expliqué ci-dessus, la concentration des « emplois de merde » dans des secteurs d'activités particuliers est d'une grande importance dans l'analyse, car la théorie affirme qu'ils seront concentrés dans les industries liées à la finance où les puissants sont incités à investir dans le maintien d'un entourage de laquais, puisque leur richesse se fonde sur l'appropriation plutôt que sur la création de valeurs.

Le tableau 3 présente une liste des professions classées selon la proportion de titulaires qui évaluent leur travail comme rarement ou jamais utile. Cela montre qu'il n'y a aucune preuve de l'existence de professions dans lesquelles la majorité des travailleurs estiment que leur travail n'est pas utile. Cependant, nos résultats suggèrent que Graeber a raison de dire que les travailleurs de certaines de ces professions, tels que les enseignants (1,7% d'« emplois de merde ») et les infirmières (et autres professionnels associés de la santé ; 1,3%), se considèrent généralement comme faisant un travail utile, tandis que les vendeurs sont au-dessus de la moyenne dans la proportion qualifiant leur travail d'inutile (7, % d'« emplois de merde »). Néanmoins, la plupart des résultats contredisent cet aspect de l'affirmation de Graeber. Par exemple, les professionnels du droit et les avocats, les hauts fonctionnaires, les professionnels des affaires et de l'administration sont tous dans la tranche basse dans ce classement, et les métiers que Graeber considère comme des exemples d'emplois essentiels qui ne sont pas des « emplois de merde », tels que les éboueurs (9,7%) et les nettoyeurs et aidants (8,1%), se retrouvent dans la partie élevée sur cette échelle.

Nous concluons de ce qui précède qu'il y a peu de validité dans la prédiction de Graeber sur l'identification des « emplois de merde ». Aucune des professions ne s'est approchée des niveaux de 20 à 50% sur lesquels la théorie de Graeber est fondée ; de plus, les professions où les travailleurs étaient le plus susceptibles de penser que leur travail n'était pas utile sont ceux dont Graeber soutient qu'ils ne sont pas des « emplois de merde » (c'est-à-dire éboueurs, nettoyeurs et aidants). En fait, lorsque nous passons des catégories de métiers exercés aux secteurs d'activité (présentés dans le tableau 2), nous constatons qu'en 2015, les services financiers figurent au-dessus de la moyenne (4,9%).

**Table 3.** EU28, 2015: two-digit ISCO occupations ranked by percentage of workers reporting they 'rarely' or 'never' have the feeling of doing useful work.

Rank	Occupation (2008 ISCO, 2-digit)	Total respondents (N)	Percentage feeling their job is not useful (%)
1	Legal, social, cultural and related associate professionals	471	0.2%
2	Chief executives, senior officials and legislators	93	0.8%
3	Health professionals	923	1.0%
4	Health associate professionals	1054	1.3%
5	Legal, social and cultural professionals	528	1.3%
6	Science and engineering professionals	809	1.6%
7	Teaching professionals	2094	1.7%
8	Business and administration professionals	867	1.9%
9	Personal care workers	1316	1.9%
10	Production and specialised services managers	447	2.0%
11	Administrative and commercial managers	477	2.5%
12	General and keyboard clerks	1453	2.8%
13	Information and communications technology professionals	432	3.2%
14	Business and administration associate professionals	1846	3.6%
15	Electrical and electronic trades workers	440	3.8%
16	Building and related trades workers, excluding electricians	1109	4.1%
17	Science and engineering associate professionals	860	4.3%
18	Hospitality, retail and other services managers	242	4.3%
19	Metal, machinery and related trades workers	1108	4.5%
20	Protective services workers	551	5.1%
21	Food processing, wood working, garment and other craft and related trades workers	579	5.3%
22	Market-oriented skilled agricultural workers	245	6.0%
23	Handicraft and printing workers	154	6.0%
24	Information and communications technicians	237	6.1%
25	Customer services clerks	681	6.1%
26	Other clerical support workers	414	6.3%
27	Drivers and mobile plant operators	1357	6.3%
28	Personal service workers	1370	6.5%
29	Numerical and material recording clerks	919	7.2%
30	Stationary plant and machine operators	842	7.5%
31	Sales workers	2487	7.7%
32	Food preparation assistants	241	7.7%
33	Cleaners and helpers	1223	8.1%
34	Refuse workers and other elementary workers	434	9.7%
35	Agricultural, forestry and fishery labourers	169	11.2%
36	Assemblers	199	11.8%
37	Labourers in mining, construction, manufacturing and transport	807	15.2%

*Quatrième hypothèse : les jeunes travailleurs ayant des dettes d'études sont plus susceptibles d'occuper des « emplois de merde »*

Puisque Graeber (2018) soutient que la dette étudiante est un facteur important du côté de l'offre conduisant à la croissance des « emplois de merde », ces emplois devraient être concentrés parmi les plus jeunes travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. Cependant, nous trouvons une forte relation inverse avec le niveau d'éducation (c'est-à-dire que plus un jeune travailleur est instruit, moins il est susceptible ils doivent avoir un « emploi de merde »), en recul de 8,9% par rapport à ceux qui n'ont suivi que l'enseignement élémentaire, et de 3,6% par rapport à ceux qui ont fait des études postsecondaires (tableau 2). Pour tester le rôle de la dette étudiante, nous nous sommes concentrés sur le taux d'« emplois de merde » chez les jeunes diplômés britanniques (jusqu'à 29 ans), qui ont les niveaux



d'endettement étudiant les plus élevés d'Europe. Nous constatons que les « emplois de merde » sont deux fois plus prévalents parmi les non-diplômés (14,6%) que parmi les diplômés (7,2%) – le contraire de l'affirmation de Graeber (voir note 4).

En résumé, nous ne trouvons aucune preuve pour étayer ces quatre propositions de la thèse sur les « emplois de merde » de Graeber.

*Cinquième hypothèse : les « emplois de merde » sont associés à de faibles niveaux de bien-être*

Bien que la prévalence des « emplois de merde » soit bien inférieure à ce que prédit cette théorie, il y a une preuve solide que le sentiment que son travail est inutile est associé à un mauvais bien-être psychologique. Au Royaume-Uni en 2015, les travailleurs qui pensaient que leur travail n'était pas utile avaient des scores de bien-être OMS-5 ( $M = 49,3$ ,  $SD = 28,3$ ) significativement inférieurs à ceux qui estimaient qu'ils faisaient un travail utile ( $M = 64,5$ ,  $SD = 21,7$ ), et un écart similaire a été trouvé dans l'échantillon de l'UE28. Ces résultats suggèrent que la « violence spirituelle » décrite par Graeber comme résultat des « emplois de merde » peut en effet rendre les travailleurs plus déprimés et anxieux.

Cependant, étant donné la nature transversale de l'ensemble des données, nous ne pouvons pas exclure l'autre interprétation plausible – à savoir que les personnes qui ont une mauvaise santé mentale sont plus enclines à sous-estimer l'utilité de leur travail. Ce résultat est cohérent avec d'autres recherches qui montrent qu'un travail valorisant est l'une des dimensions de la qualité de l'emploi les plus fortement associées au bien-être (Eurofound, 2017). Il est donc important d'essayer de comprendre pourquoi les travailleurs peuvent ressentir leur travail comme un travail inutile.

### **Les relations de travail comme explication alternative des emplois inutiles**

Si la caractérisation par Graeber du phénomène des « emplois de merde » est inadéquate, alors existe-t-il une perspective alternative qui pourrait fournir une explication plus vraisemblable ? L'écho populaire positif que le travail de Graeber sur les « emplois de merde » a reçu suggère fortement que le sentiment de faire quelque chose d'utile est d'une importance fondamentale pour la vie professionnelle des gens – ce qui est tout à fait conforme à la théorie eudaimonique du bien-être (Ryan et Deci, 2001). En effet, nos conclusions ci-dessus mettent en lumière que Graeber avait raison de souligner les effets néfastes de faire un travail que l'on trouve inutile. Par conséquent, simplement réfuter l'explication de Graeber est insuffisant, et il devient nécessaire de suggérer également des explications alternatives qui sont potentiellement plus satisfaisantes. Comme le souligne notre revue de littérature, le concept ancien d'aliénation pourrait fournir une autre façon de comprendre pourquoi certains travailleurs pensent que leur travail est inutile. Ce concept focalise notre attention sur les relations sociales dans lesquelles le travail rémunéré est exercé. La plupart de ces variables sont, au mieux, faiblement liées à « l'utilité du travail », mais le tableau 4 répertorie 13 de ces variables qui sont corrélées à  $\rho = 0,2$  ou plus. Fait intéressant, parmi les variables sélectionnées, six sont liées à la qualité du management, trois concernent la participation, deux concernent le soutien social, une concerne la possibilité de mettre en œuvre ses propres idées au travail, et une s'attarde sur la possibilité d'avoir assez de temps pour bien faire le travail.

**Table 4.** EU28, 2015: rank correlations measures (Spearman's rho) between the feeling of doing useful work and selected job quality indicators.

Spearman's rho	Job quality measures		
	Dimension	Item	
-0.324	Management	1	Your immediate boss respects you as a person
-0.319	Cognitive skills	2	You are able to apply your own ideas in your work
-0.298	Management	3	Your immediate boss encourages and supports your development
-0.294	Quant demands	4	You have enough time to get the job done
-0.286	Management	5	Your immediate boss is successful in getting people to work together
-0.284	Social support	6	Your manager helps and supports you
-0.276	Social support	7	Your colleagues help and support you
-0.275	Management	8	Your immediate boss provides useful feedback on your work
-0.265	Management	9	Your immediate boss gives you praise and recognition when you do a good job
-0.255	Participation	10	You are involved in improving the work organisation or work processes
-0.252	Participation	11	You can influence decisions that are important for your work
-0.228	Participation	12	You are consulted before objectives are set
-0.225	Management	13	Your immediate boss is helpful in getting the job done

Note: the table includes only correlation estimates greater than 0.2.

La corrélation la plus forte était avec la mesure dans laquelle l'employé se sentait respecté par la direction ( $\rho = 0,324$ ), et il y avait aussi des corrélations modérées avec d'autres aspects, portant sur les méthodes et la qualité du management (c'est-à-dire se sentir encouragé et soutenu par l'encadrement, penser que le management a pu réussir à faire travailler les gens ensemble, en fournissant des commentaires utiles et en étant secourable). A l'autre extrémité du spectre, lorsque les employés subissent une direction irrespectueuse, inefficace et qui ne fait pas de retour d'informations, il est plus difficile de percevoir l'utilité du travail. Le fait que ce résultat contredise ceux de Dur et Lent (2019) et suggère que leur appréhension des indicateurs de la qualité de la gestion à un niveau national constitue un piètre substitut à des données d'un niveau individuel sur la qualité de gestion.

La deuxième corrélation la plus forte (0,319) était en lien avec un indicateur sur la capacité à utiliser ses propres idées au travail – un élément important pour sentir que votre travail vous offre la possibilité de vous réaliser. Plus encore, il existait une relation évidente entre l'indicateur par lequel les gens estimaient avoir suffisamment de temps pour bien faire leur travail et leur évaluation de l'utilité de leur travail, suggérant qu'une source du sentiment qu'un travail est inutile est le rythme auquel on est contraint de travailler, affectant la possibilité de réaliser son potentiel et de mettre en œuvre ses capacités. Il y avait deux indicateurs de soutien social : un concernant les collègues et un concernant les managers apportant « aide et

soutien ». Les deux étaient corrélés avec le sentiment de faire un travail utile. Enfin, trois items mesuraient la participation au travail (en influençant les décisions importantes, en améliorant l'organisation du travail, et en consultés sur les objectifs), qui sont tous prédictifs du sentiment d'utilité.

Ces résultats montrent que le sentiment d'utilité au travail n'est pas une simple indication de la valeur sociale de ce travail, mais est lié au degré auquel les relations dans lesquelles s'exerce un métier permettent aux individus de réaliser leur potentiel. En particulier, si les managers sont respectueux, solidaires et à l'écoute des travailleurs, et si les travailleurs ont la possibilité de participer, d'utiliser leurs propres idées et d'avoir le temps pour faire du bon travail, ils sont moins susceptibles de penser que leur travail est inutile. Nos conclusions, par conséquent, suggèrent que lorsque les travailleurs ont le sentiment que leur travail n'est pas utile, ce n'est pas dû au travail lui-même ou à un « emploi de merde » par nature, ni aux conséquences d'un féodalisme managérial, mais cela révèle plutôt un symptôme de mauvaise gestion et l'existence de cultures toxiques en milieu de travail, menant à l'aliénation.

L'aliénation et ses tendances à long terme ont été des sujets très débattus en sociologie au cours des années 1960, 1970 et 1980 (Vallas, 1988 ; Vallas et Yarrow, 1987). Les théories entourant le développement de la prétendue « économie de la connaissance » ont suggéré que l'aliénation déclinerait dès lors que les travailleurs auraient été rendus autonomes à la fois par un changement dans l'économie, en s'éloignant des travaux manuels routiniers pour aller vers des travaux techniques et professionnels impliquant une plus grande utilisation intrinsèque des compétences, la déstratification des hiérarchies traditionnelles dans les organisations du travail, et la croissance du travail collaboratif (Frenkle et al., 1995 ; Green, 2003).

En accord avec ces conceptions plus optimistes, on trouve de bonnes nouvelles, comme le suggèrent les écrits sur l'économie du savoir, comme le fait que cette forme d'aliénation est en déclin. Ceci est apparemment dû au fait que l'aliénation était plus répandue dans les professions de cols bleus, maintenant en déclin, qui sont traditionnellement marquées par une organisation hiérarchique du travail et un manque de marges de manœuvre, de participation et d'utilisation des compétences intrinsèques.

### *Limites*

Bien que nous concluions que nous fournissons une explication des données beaucoup plus plausible que celle qu'en donne Graeber, nous devons reconnaître les limites de notre étude. Nous analysons ici des données transversales, nous devons donc nous montrer prudents pour tirer des conclusions sur les causes. Malheureusement, nous ne sommes pas informés de l'existence d'un panel de données doté de la gamme de variables qui faciliterait une expérimentation plus rigoureuse sur les causes et les conséquences qui font que des employés déclarent que leur travail n'est d'aucune utilité ou d'aucune valeur sociale. Cependant, ces résultats sont suffisants pour jeter de sérieux doutes sur l'affirmation de Graeber que nous pouvons prendre les descriptions de leurs emplois par les employés comme pouvant être prises pour argent comptant. En nous inspirant des écrits de Marx sur l'aliénation, nous suggérons plutôt que le sens du travail est construit socialement sur le lieu de travail, et qu'une mauvaise gestion et un environnement de travail toxique peuvent rendre aveugles les employés qui font un boulot utile à la véritable valeur de leur contribution.

## Conclusion

Cet article apporte trois contributions théoriques et empiriques importantes à notre compréhension du monde du travail.

*Premièrement*, nous utilisons l'EWCS pour étudier quatre hypothèses dérivées de la théorie des « emplois de merde » de Graeber (2018). On ne sait pas si Graeber (2018) a souhaité développer une théorie générale, ou une théorie qui se rapporte à des types nationaux spécifiques de capitalisme (c'est-à-dire les économies anglo-saxonnes financiarisées) ; cependant, notre approche nous a permis de faire une contribution empirique en identifiant les différents niveaux d'emplois inutiles, selon les contextes nationaux européens. Néanmoins, les données empiriques ne corroborent aucune des hypothèses de Graeber. Par conséquent, la théorie des « emplois de merde » doit être rejetée. Non seulement nos découvertes n'offrent aucune assise à cette théorie, mais elles montrent souvent l'exact contraire de ce que prédit Graeber. En particulier, la proportion de travailleurs qui pensent que leur travail rémunéré n'est pas utile *diminue* plutôt que de croître rapidement, et les travailleurs des professions liées à la finance et avec des diplômes universitaires sont *moins* susceptibles de penser que leur travail est inutile que de nombreux travailleurs manuels.

*Deuxièmement*, bien que l'explication de Graeber (2018) sur les « emplois de merde » et le féodalisme managérial ne puisse être soutenue empiriquement, nous constatons que des millions de travailleurs européens souffrent d'un travail qu'ils jugent inutile. De plus, cette expérience est fortement associée avec un bien-être médiocre. Par conséquent, tout en rejetant la valeur scientifique de cette théorie, nous devons néanmoins saluer le fait que le style provocateur de Graeber et l'utilisation d'anecdotes amusantes ont permis une prise de conscience de ce grave fléau social. La contribution de Graeber est particulièrement bienvenue étant donné les recherches limitées sur les emplois inutiles, et les témoignages fournis par Graeber (2018) sont une source précieuse et intéressante de données sur les réflexions critiques des personnes sur la valeur de leur travail. De plus, le fait que de nombreuses personnes aient occupé de tels emplois à certains moments, et qu'ils attestent de conséquences graves pour le bien-être, peut expliquer pourquoi le travail Graeber fasse sens auprès de tant de personnes qui peuvent se retrouver dans les témoignages qu'il donne. Les études portant sur la qualité de l'emploi ont tendance à ne pas inclure les perceptions directes d'emplois inutiles, et se concentrent au contraire sur des éléments intrinsèques de la qualité du travail, tels que l'utilisation des compétences et la latitude décisionnelle (voir, pour exemple, Eurofound, 2012 ; Muñoz de Bustillo et al., 2011), qui sont considérées comme étant liées au sens du travail (Kalleberg, 2011). Cependant, nos résultats suggèrent que le fait qu'un travail soit perçu comme inutile ou utile devrait être un indicateur inclus dans les études futures de la qualité de l'emploi. La souffrance associée à des emplois vécus comme inutiles souligne également l'importance de politiques visant à éradiquer les conditions qui donnent corps à de tels sentiments - un point sur lequel nous revenons ci-dessous.

Cet article souligne que les théories alternatives fondées sur la recherche empirique sont nécessaires pour comprendre la souffrance sociale causée par le sentiment de travail inutile qu'observe Graeber. Par conséquent, notre troisième contribution majeure est de démontrer la valeur des écrits de Marx sur l'aliénation. Nous nous inspirons de la compréhension de Marx de l'aliénation pour rechercher si les relations sociales au travail peuvent expliquer pourquoi des millions de travailleurs doutent que leur travail est utile. En particulier, nous nous concentrons sur les façons dont le développement des capacités humaines des travailleurs peut être entravé par les relations sociales au travail.

Ce faisant, nous constatons que plusieurs facteurs liés à ce concept sont en effet fortement associés avec le niveau auquel un individu estime que son travail est utile. Ces facteurs incluent le fait que des managers soient respectueux, solidaires, à l'écoute des travailleurs et leur accordent suffisamment de temps pour faire du bon travail, ainsi que des opportunités de participation et d'utilisation leurs propres idées. Cette découverte n'est pas seulement théoriquement cohérente avec la théorie de Marx sur l'aliénation, mais a également des implications politiques importantes, car cela suggère que, intrinsèquement, les « emplois de merde » sont un phénomène rare. Par conséquent, cet article réfute l'affirmation de Graeber (2018) selon laquelle des millions de travailleurs sont engagés pour exercer des « emplois de merde » sans valeur sociale et que la solution est qu'ils soient libérés par un revenu universel de base. Au lieu de cela, il suggère la nécessité pour les syndicats de s'engager et de s'impliquer dans ce que Umney et Coderre-LaPalme (2017) ont nommé « le sens des conflits du travail », afin de renverser ces relations sociales dans lesquelles le travail des personnes est dévalorisé par des cultures de travail toxiques qui laissent croire aux travailleurs que leur travail est dépourvu de sens et d'aucune utilité.

## **Remerciements**

Cet article a été inspiré par le travail perspicace et imaginatif de David Graeber et nous lui sommes redevables d'avoir amélioré la prise de conscience des méfaits des emplois dépourvus de sens. Nous sommes sûrs que David aurait eu des opinions fortes et convaincantes sur cet article, et il est très triste qu'il soit décédé avant que nous ayons eu l'occasion d'en discuter avec lui. Son héritage en tant qu'universitaire et activiste va bien au-delà de l'ensemble des travaux abordés dans cet article. Il va beaucoup nous manquer, à la fois dans le monde universitaire et auprès de tous ceux qui luttent pour un monde meilleur. Nous tenons également à remercier les Dr Ian Roper et Dr Elizabeth Cotton dans leur rôle de correcteurs, ainsi que les trois relecteurs anonymes, pour leurs nombreux commentaires et suggestions. Merci aussi à Lina Dencik pour ses commentaires judicieux sur une première version de cet article et le Dr Mathijn Wilkens, d'Eurofound, pour son soutien et son aide.

## **Financement**

Les auteurs n'ont reçu aucun soutien financier pour la recherche, la paternité et/ou la publication de cet article.

## **ID ORCID**

Magdalena Soffia <https://orcid.org/0000-0001-8987-4369>

Alex J Bois <https://orcid.org/0000-0003-0569-7145>

Brendan Burchell <https://orcid.org/0000-0002-8243-937X>

## **Notes**

1. Voir Wood et Burchell (2018) pour une discussion sur les raisons pour lesquelles l'identité et le but basés sur le travail sont important pour le bien-être.

2. Seeman (1959) a combiné les idées de Marx avec d'autres de la sociologie classique et d'après-guerre de poser une définition socio-psychologique très influente de l'aliénation au travail, consistant en cinq dimensions : impuissance, absence de sens, absence de norme, isolement et éloignement de soi. Cette définition a inspiré un grand nombre d'études jusque dans les années 1980, et plus particulièrement celle de Blauner (1964) (Chiaburu et al., 2014 ; Edgell et Granter, 2019 ; Mottaz, 1981; Nair et Vohra, 2009 ; Shantz et al., 2014). Cependant, cette approche multidimensionnelle a été critiquée, l'absurdité du travail étant de plus en plus considérée soit comme un préalable, soit comme une conséquence d'une définition unidimensionnelle de l'aliénation restreinte soit à l'aliénation de soi au travail, soit à une relation passive et instrumentale déconnectée avec le travail (Mottaz, 1981 ; Nair et Vohra, 2009 ; Shantz et al., 2014 ; Vallas, 1988 ; Vallas et Yarrow, 1987).
3. Dekker (2018) effectue également une analyse à l'aide de l'EWCS et constate que 9% des emplois au Royaume-Uni sont des « emplois de merde ». Cependant, Dekker prend l'item "je doute de l'importance de mon travail", ce qui n'est pas tout à fait identique au fait de penser que votre travail est complètement inutile, dépourvu de sens, ou pernicieux, puisque poser des questions sur les « doutes » soulève des problèmes de confiance et d'estime de soi, tandis que « l'importance » soulève des questions de statut. Par exemple, quelqu'un pourrait penser que son rôle est utile tout en doutant qu'il soit très important par rapport à celui d'autres membres de l'équipe.
4. Ceci est basé sur l'échantillon regroupé sur les trois vagues pour augmenter la taille de l'échantillon. Cependant, le même résultat existe également pour la vague britannique de 2015 et pour l'UE. Par conséquent, nous pouvons être convaincus que la dette étudiante ne joue aucun rôle dans la prévision des niveaux d'emplois en BS.

## Références

- Bailey C and Madden A** (2016) What makes work meaningful – or meaningless. *MIT Sloan Management Review* 57(4): 53–61.
- Bailey C and Madden A** (2017) Time reclaimed: temporality and the experience of meaningful work. *Work, Employment and Society* 31(1): 3–18.
- Bailey C and Madden A** (2019) 'We're not scum, we're human': agential responses in the face of meaningless work. *Scandinavian Journal of Management* 35(4): 1–11.
- Blauner R** (1964) *Alienation and Freedom*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Braverman H** (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. London: Monthly Review Press.
- Budd JW** (2011) *The Thought of Work*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Chiaburu D, Thundiyl T and Wang J** (2014) Alienation and its correlates: a meta-analysis. *European Management Journal* 32(1): 24–36.
- Dekker F** (2018) In Nederland heeft bijna niemand een bullshit job [In the Netherlands hardly anybody has a bullshit job]. *ESB* 103(4758): 90–91. Available at: [https://esb-binary-external-prod.imgix.net/A7deQfFrl\\_WSuJCzDq1\\_1tLwM10.pdf?dl=Dekker%20](https://esb-binary-external-prod.imgix.net/A7deQfFrl_WSuJCzDq1_1tLwM10.pdf?dl=Dekker%20) (accessed 2 October 2019).
- Dur R and Lent MV** (2019) Socially useless jobs. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 58(1): 3–16.
- Edgell SE and Granter E** (2019) *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. London: SAGE.
- Elster J** (1985) *Making Sense of Marx*. *Studies in Marxism and Social Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elster J** (1986) *An Introduction to Karl Marx*. Cambridge: University of Cambridge Press.
- Eurofound** (2012) *Trends in Job Quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the

European Union.

**Eurofound** (2017) European Working Conditions Survey, 2015 [data collection], 4th Edition. UK Data Service. SN: 8098. Available at: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4> (accessed 4 October 2018).

**Frayne D** (2015) *The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work*. London: Zed Books.

**Frayne D** (2019) Introduction: putting therapy to work. In: Frayne D (ed.) *The Work Cure: Critical Essays on Work and Wellness*. Monmouth: PCCS Books, 1–28.

**Frenkle S, Korczynski M, Donoghue L, et al.** (1995) Re-constituting work: trends towards knowledge work and info-normative control. *Work, Employment and Society* 9(4): 773–796.

**Graeber D** (2013) On the phenomenon of bullshit jobs: a work rant. *Strike! Magazine* 3: 10–11. Available at: <https://www.strike.coop/bullshit-jobs/> (accessed 2 October 2019).

**Graeber D** (2018) *Bullshit Jobs: A Theory*. London: Penguin Random House UK.

**Green F** (2003) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Woodstock, NJ: Princeton University Press.

**Hyman R** (1975) *Industrial Relations – A Marxist Introduction*. London: Palgrave.

**Kalleberg AL** (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s–2000s*. New York: Russell Sage.

**Klein N** (1999) *No Logo: Taking Aim at the Brand Bullies*. New York: Picador.

**Klein N** (2007) *The Shock Doctrine*. New York: Random House.

**Marsh C and Elliott J** (2008) *Exploring Data: An Introduction to Data Analysis for Social Scientists*. Cambridge: Polity Press.

**Marx K** (1964[1844]) *The Economic & Philosophic Manuscripts of 1844*. New York: International Publishers.

**Mottaz CJ** (1981) Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly* 22: 515–529.

**Muñoz de Bustillo R, Fernández-Mercias E, Antón JI, et al.** (2011) *Measuring More Than Money*. Cheltenham: Edward Elgar.

**Nair N and Vohra N** (2009) Developing a new measure of work alienation. *Journal of Individual Employment Rights* 14(4): 293–309.

**Neesham C and Tache I** (2010) Is there an East-European social model? *International Journal of Social Economics* 37(5): 344–360.

**Rosso BD, Kathryn DH and Wrzesniewski A** (2010) On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior* 30: 91–127.

**Ryan RM and Deci EL** (2001) On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology* 52: 141–166.

**Seeman M** (1959) On the personal consequence of alienation in work. *American Sociological Review* 24: 783–791.

**Shantz A, Alfes K and Truss C** (2014) Alienation from work: Marxist ideologies and twentyfirst-century practice. *International Journal of Human Resource Management* 25(18): 2529–2550.

**Spicer A** (2017) *Business Bullshit*. Abingdon: Routledge.

**Standing G** (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Publishing.

**Standing G** (2014) *A Precariat Charter: From Denizens to Citizens*. London: Bloomsbury Publishing.

**Steger MF, Dik BJ and Duffy RD** (2012) Measuring meaningful work: the Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* 20(3): 322–337.

**Susskind D** (2020) *A World without Work: Technology, Automation, and How We Should Respond*. London: Allen Lane.

**Thompson P and Pitts H** (2018) Bullshit about Jobs. The RSA (Royal Society of Arts, Manufactures and Commerce). Available at: <https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/rsablogs/2018/07/bullshit-about-jobs> (accessed 2 October 2019).

**Umney C and Coderre-LaPalme G** (2017) Blocked and new frontiers for trade unions: contesting 'the meaning of work' in the creative and caring sectors. *British Journal of Industrial Relations* 55(4): 859–878.

**Vallas SP** (1988) New technology, job content, and worker alienation: a test of two rival perspectives. *Work and Occupations* 15(2): 148–178.

**Vallas SP and Yarrow M** (1987) Advanced technology and worker alienation: comments on the Blauner/Marxism debate. *Work and Occupations* 14(1): 126–142.

**Weber M** (1978[1922]) *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley, CA: University of California Press.

**Wood AJ** (2020) *Despotism on Demand: How Power Operates in the Flexible Workplace*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

**Wood AJ and Burchell BJ** (2018) Unemployment and well-being. In: Lewis A (ed.) *The Cambridge Handbook of Psychology and Economic Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press, 234–259.

**YouGov** (2015) YouGov survey results. Available at: [https://d25d2506sfb94s.cloudfront.net/cumulus\\_uploads/document/g0h77ytkkm/Opi\\_InternalResults\\_150811\\_Work\\_W.pdf](https://d25d2506sfb94s.cloudfront.net/cumulus_uploads/document/g0h77ytkkm/Opi_InternalResults_150811_Work_W.pdf) (accessed 2 October 2019).

**Magdalena Soffia** est l'analyste principale sur la qualité de l'emploi et le bien-être au What Works Center for Bien-être. Elle est également chercheuse affiliée à l'Individual in the Labour Market Research Groupe au Département de sociologie de l'Université de Cambridge, où elle a obtenu son doctorat et a travaillé comme associée de recherche. Elle a travaillé comme consultante à la Division de la population de CEPALC-Nations Unies, recherchant et fournissant une assistance technique aux gouvernements autour des conditions de travail des populations migrantes internationales. Ses intérêts de recherche actuels portent sur la mesure de la qualité de l'emploi et du bien-être dans tous les milieux professionnels.

**Alex J Wood** est maître de conférences en sociologie du travail à l'Université de Birmingham et chercheur Associé à l'Oxford Internet Institute. Ses recherches les plus récentes portent sur la voix des travailleurs, l'organisation et l'action collective dans la gig economy. Ses publications incluent le livre *Despotism on Demand* (Cornell University Press, 2020) et des articles pour des revues universitaires de premier plan, telles que : *Sociologie, Travail, Emploi et Société*, *Relations Humaines*, et la *Revue Socio-Economique*. Il est membre du « Gig Rights Project » financé par la British Academy, qui utilise une méthode quantitative innovante méthodologie pour explorer les droits du travail et la politique collective dans l'économie des petits boulots au Royaume-Uni.

**Brendan Burchell** est professeur de sciences sociales au Département de sociologie de l'Université de Cambridge et membre du Magdalene College, Cambridge. Il est chercheur à DIGIT, le Centre de recherche sur les futurs numériques au travail (ESRC Digital Futures at Work Research Centre). Ses principaux intérêts de recherche portent sur les effets des conditions du marché du travail sur le bien-être. Des publications récentes se sont concentrées sur la réduction de la durée du travail et l'avenir du travail, le chômage, la précarité de l'emploi, l'intensité de travail, le travail à temps partiel, les contrats « zéro heures », la dette, la discrimination professionnelle en raison du genre, en lien avec la qualité de l'emploi et le travail indépendant. Il travaille dans des environnements interdisciplinaires avec des psychologues, des sociologues, des économistes, des avocats et des géographes.