

# La Bibliothèque Du Résilient

---

## LA CRISE DU SENS DU TRAVAIL



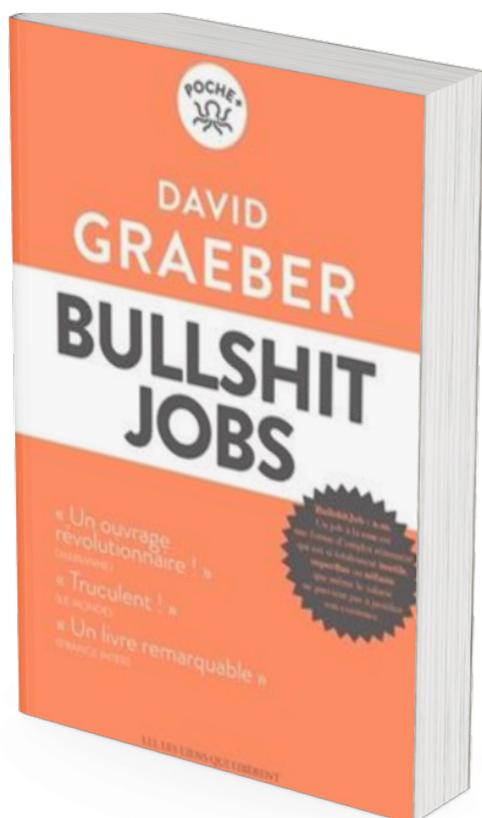
## SOMMAIRE

<b>BULLSHIT JOBS, DAVID GRAEBER</b> .....	<b>3</b>
<b>LE MONDE DU TRAVAIL</b> .....	<b>4</b>
<b>Qu'entend-on par bullshit jobs?</b> .....	<b>4</b>
<b>Les cinq grands types de jobs à la con</b> .....	<b>5</b>
<b>Les impacts psychologiques d'un job à la con</b> .....	<b>6</b>
<b>Vivre sa vie en faisant semblant</b> .....	<b>7</b>
<b>UN PHÉNOMÈNE DE SOCIÉTÉ</b> .....	<b>8</b>
<b>Les jobs à la con de plus en plus nombreux</b> .....	<b>8</b>
<b>Le manque de réactions face à la prolifération de ces emplois</b> .....	<b>9</b>
<b>Les conséquences des jobs à la con</b> .....	<b>10</b>
<b>Se sortir de l'impasse</b> .....	<b>11</b>
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>12</b>

# BULLSHIT JOBS, DAVID GRAEBER

## L'auteur

David Graeber (1961-2020) est un **anthropologue et militant anarchiste américain**. Après une enfance à New York, il s'intéresse au cours de ses études à l'île de Madagascar, qu'il étudie en profondeur. Il s'intéresse



notamment à la figure des pirates et la supposée colonie Libertalia.

Dès son adolescence, David Graeber est animé par des idées anarchistes. Il est connu **pour avoir eu un passé d'activiste social et politique**. Au fil de son engagement et de ses publications, **il est devenu une figure de proue de la pensée libertaire nord-américaine** et a participé activement en 2011 au mouvement « Occupy Wall Street », qui s'élevait contre les abus du capitalisme.

Professeur d'anthropologie à l'Université Yale, Graeber est évincé en 2007 pour des raisons supposées politiques. Il quitte alors son pays pour rejoindre le Royaume-Uni. Il devient **professeur à l'Université de Londres puis à la London School of Economics**.

Il a écrit de nombreux livres ayant rencontré un franc succès, parmi lesquels: *Dettes*, *5000 ans d'histoire* (2013), *Bureaucratie*, *l'utopie des règles* (2015), *Les Pirates des Lumières: ou la véritable histoire de Libertalia* (2019) ou encore *Bullshit jobs* (2018), un concept qu'il a développé et que nous allons étudier.

## RÉSUMÉ ET ANALYSE DU LIVRE

**Quel est le sens du travail aujourd'hui?** Voici une question centrale, que beaucoup se posent chaque matin. On a longtemps cru que le progrès technologique devait «libérer» le travail et le temps. Pourtant, notre société contemporaine a mis au jour des emplois qui n'ont pas (ou peu) de valeur sociale ou économique.

C'est un paradoxe qui affecte de plus en plus de travailleurs, **qui sont réduits à des emplois**

**superficiels, ennuyeux, vides de sens...** des «*bullshit jobs*» comme les appelle David Graeber.

Ces emplois, quel que soit le milieu ou la branche économique, ne cessent aujourd'hui de se multiplier. S'appuyant sur différentes études, enquêtes et témoignages, l'auteur revient sur ce phénomène, tente de le comprendre et **de dessiner un futur possible en interrogeant la valeur travail.**

# LE MONDE DU TRAVAIL

## QU'ENTEND-ON PAR BULLSHIT JOBS ?

En premier lieu, il est essentiel de bien avoir à l'esprit ce que l'auteur entend par **bullshit jobs**. Tout le monde qui a un lien avec l'entreprise a déjà été confronté à ces types d'emplois, des **emplois qui n'apportent pas de contribution à la société ou à l'entreprise et qui pourraient être supprimés sans que cela change quoi que ce soit**. Il ne s'agit pas de métiers ou de tâches pénibles physiquement, **mais de tâches vides de sens**, donc moralement impactantes.

Voici comment l'auteur en parle :

*«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.»*

Il y aurait donc trois aspects, **d'un côté l'inutilité de l'emploi, de l'autre la conscience de l'employé de l'inutilité de son emploi, et enfin, le sentiment d'inutilité**. Personne n'est dupe, surtout pas l'employé...

David Graeber affirme que l'on retrouve ce concept de job à la con (ou bullshit jobs) dans **le secteur public** – il donne l'exemple d'un fonctionnaire espagnol qui a touché son salaire durant six années alors qu'il ne venait pas travailler – mais aussi dans **le secteur privé**.

Et tout cela se passe dans un monde du travail qui est déjà gravement atteint, **où un pourcentage infime de personnes contrôle les richesses des sociétés** mais aussi les richesses mondiales.

Aux États-Unis, par exemple, entre 2015 et 2016 les activités qui constituent le cœur du travail des employés de bureau sont passées de 46 % à 39 %, notamment à cause de la bureaucra-

tie. Un chiffre à la baisse qui est assourdissant. Dans une journée, il n'y aurait donc **que 39 % du temps dédié au cœur du travail, le reste étant perdu en tâches inutiles. Et plus l'emploi est un job à la con, plus ce chiffre est dérisoire.**

## LES CINQ GRANDS TYPES DE JOBS À LA CON

Allant plus loin dans son analyse du phénomène de jobs à la con, l'auteur a défini, au fil de ses rencontres et de ses analyses, **cinq types de jobs à la con qu'on retrouve dans les sociétés.**

### 1. LES LARBINS

Voici un titre peu valorisant, mais qui explique de lui-même cette catégorie. Les personnes occupant ce poste **sont avant tout des subordonnés**, des « *domestiques* » au sens féodal du terme. Ils sont là pour « *permettre à quelqu'un d'autre de paraître ou de se sentir important.* » **Sorte de faire-valoir, d'assistants ou d'accompagnateurs de personnalités importantes, les larbins n'accomplissent pas de tâches significatives**, ils servent, assistent, supportent. Ils n'ont aucune décision à prendre et peuvent être réceptionnistes, « *coordinatrices de portefeuille* »,...

### 2. LES PORTE-FLINGUES

Il s'agit là de métiers qui vont comporter une « *composante agressive* » et qui ont été créés par d'autres. Ces emplois sont **liés à la sécurité, la surveillance, mais n'apportent pas de contribution à la société.** Il s'agit finalement **de contrôler plus que de créer de la valeur.**

L'auteur affirme que les « *porte-flingue* » considèrent leur boulot comme n'ayant pas de valeur sociale positive et comme étant manipulateur et agressif. Ces métiers recourent la surveillance ou la sécurité (comme gardiens, agents de sécurité...) ou la gestion du personnel.



### 3. LES RAFISTOLEURS

Voilà là un des types d'emplois **les plus vides de sens et générateurs de frustrations.** Le job des rafistoleurs est de **régler des problèmes qui ne devraient pas exister**, un job qui n'a « *d'autre raison d'être que les pépins ou anomalies qui enrayent une organisation.* » En clair, les rafistoleurs gèrent des défaillances dues à des systèmes néfastes, ou des politiques inefficaces au sein d'un organisme. Il peut en découler une sorte d'acharnement **à faire marcher ce qui justement ne peut pas marcher.** L'auteur affirme que le rafistolage « *incombe traditionnellement aux femmes.* » Comme jobs, on peut trouver des responsables de gestion de crise, des techniciens informatiques...

### 4. LES « COCHEURS DE CASE »

Il s'agit là des employés dont la principale raison d'être est de « *permettre à une organisation de prétendre faire quelque chose qu'en réalité elle ne fait pas.* » De manière gé-

nérale, les cocheurs de case savent que leur job n'aide pas à la réalisation du but affiché et pourtant ils passent leurs journées à remplir des formulaires, des rapports, des tâches administratives longues et rébarbatives. Il peut s'agir d'emplois qui ont lien avec **la collecte d'informations, de données, la réglementation ou la documentation... tout cela sans créer de valeur ajoutée**. Ces jobs sont liés à la rigueur (absurdité) bureaucratique.



## 5. LES PETITS CHEFS

Il faut distinguer deux types de petits chefs. Les premiers **assignent des tâches à d'autres**. Ils sont le reflet inversé des larbins s'ils savent bien que leur intervention n'est pas nécessaire. La deuxième catégorie est, elle, **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*.» En clair, **ils donnent des ordres mais ne construisent rien**. Ces personnes sont **attirées par le pouvoir, le leur, dont ils se complaisent**. On pense là à des chefs d'équipe, à des superviseurs, des managers...

Ce qui lie ces jobs est bien **la valeur zéro de ce qu'ils créent**. Cela interroge directement la **valeur du travail dans nos sociétés**. Et si l'auteur s'y intéresse, c'est que ce ne sont pas des phénomènes marginaux, mais que c'est un phénomène global qui a tendance à se généraliser.

## LES IMPACTS PSYCHOLOGIQUES D'UN JOB À LA CON

Avoir un job à la con a des répercussions sur la vie quotidienne, mais aussi sur **la vie psychologique et sociale**. Une personne qui a un emploi à la con en a la plupart du temps conscience et **cela impacte son moral**. La valeur «*utile*» de notre rôle dans ce monde est de plus en plus d'actualité. Aujourd'hui, les gens veulent **donner du sens à ce qu'ils font et vivent**. Être confinés dans un tel job entraîne des conséquences qui peuvent amener à du découragement, de la lassitude mais aussi au malheur.

*« Nous oublions parfois que notre perception de nous-mêmes s'ancre dans l'action. »*

Parfois, nous avons tendance à ne pas y prêter attention, mais **nous sommes ce que nous faisons**.

Si ce que nous faisons n'a aucun sens, alors que cela dit-il de nous ?

L'auteur cite différents exemples, comme des petits récits de vie, pour illustrer son propos. Si ces exemples sont parfois un peu longs et trop didactiques, ils permettent d'extraire les grandes idées de l'auteur.

Ce qui apparaît clairement est que **malgré la rémunération de ce type d'emplois – qui peut être très confortable – cela ne suffit pas, ou plus**. La société évolue et le sens de la vie est essentiel. Et justement, parmi les effets néfastes de ce type de jobs, il y a en premier lieu **le manque de sens et de valeur**.

Les employés peuvent vite se sentir démotivés ou inutiles car ils estiment ne pas contribuer de manière positive au sein de leur entreprise, mais plus largement au sein de la société. À la valeur intrinsèque du sens de la vie, il y a le **quotidien des tâches**: comme l'absence de défis dans leur emploi, ou le manque d'autonomie, de prises de décision. Il y a de l'ennui au quotidien, un problème de valeurs, un mal-être personnel ainsi qu'une mauvaise perception de soi.

En effet, il y a la manière dont l'employé se sent mais aussi ce qu'il reflète au monde, la manière dont il se présente. Et les jobs à la con peuvent créer **une stigmatisation et une pression sociale**. C'est à dire qu'ils ont du mal à se présenter au monde et se sentent jugés car leurs jobs sont perçus comme inutiles ou en tout cas ils ne sont pas générateurs de valeurs positives.

Ces différents critères **peuvent amener à une dévalorisation de soi et, à long terme, à une forme de malheur, ou de dépression**. On le sait, le travail impacte la vie personnelle, intime, sociale et l'insatisfaction peut créer un mal-être.



## VIVRE SA VIE EN FAISANT SEMBLANT

Être payé à ne rien faire est une expérience « *exaspérante, insupportable ou accablante.* » Le monde du travail est quelque part désenchanté et se référer au simple salaire, ou l'idée de travailler pour gagner sa vie, est futile. Le monde moderne a prêté de l'intérêt à l'individu et **son épanouissement passe par l'utilité de sa vie**. Il existe une « *insupportable ambiguïté* » et beaucoup d'employés jugent terrible « *d'être dans le flou et de faire semblant.* »

Il y a une dimension dans ces emplois de « *simulacre* ». Les employés ne sont pas dupes, comme nous l'avons déjà dit. Ils vivent avec un sentiment d'inutilité car ils savent que leur activité n'est « *que du pipeau* » comme dit l'auteur. C'est une caractéristique essentielle, sur laquelle le livre insiste, la conscience d'avoir un bullshit job. Il y a **une perte de joie progressive, un manque d'épanouissement, une disparité avec ses propres valeurs personnelles et le sentiment de ne servir à rien**.

Il est intéressant de noter que ce sont bien les valeurs intimes et morales qui sont étudiées. L'auteur affirme que certains jobs à la con offrent un certain prestige, mais que cela ne suffit pas.

David Graeber évoque aussi **le stress que peuvent causer ces emplois**. En effet, même s'ils sont à la con, ils existent et demandent une implication et des résultats. Il y a donc pour certains une obligation de travailler, d'apporter des résultats, même si ces derniers sont vains et superficiels.

Autre point important: beaucoup de ces employés **ne se sentent pas autorisés à souffrir.**

*« La plupart des jobs à la con, par leur insignifiance même, exacerbent la dynamique sadomaso que porte déjà en germe toute relation hiérarchique verticale (...) 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 (...) ont toutes les chances d'amplifier les*

*humeurs, bassesses, aigreurs et cruautés dans un environnement de travail. »*

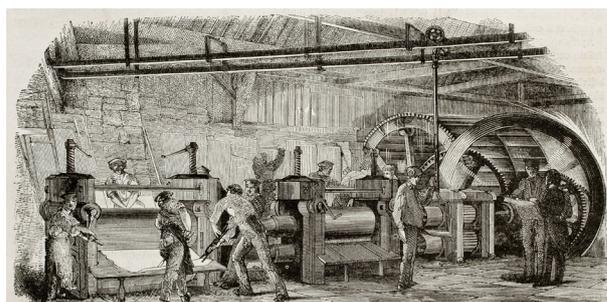
L'impression de ne servir à rien est **très préjudiciable pour la santé morale.** Cela nuit notamment à la **dimension créatrice des employés.** Vivre sa vie en faisant semblant est donc une caractéristique des jobs à la con, qui retirent toute valeur humaine à l'activité professionnelle, mais également, par extension, à la vie personnelle.

## UN PHÉNOMÈNE DE SOCIÉTÉ

### LES JOBS À LA CON DE PLUS EN PLUS NOMBREUX

Alors même que le progrès devait nous libérer du travail, **nous assistons à une prolifération des jobs à la con.** Pourquoi? Au lieu de tendre vers plus de liberté, l'homme se crée des limites, s'abrutit à la tâche, crée des systèmes vides et complexes qui l'éloignent de lui. Il existe différentes raisons pour lesquelles ces emplois inutiles existent et ne cessent de prendre de l'ampleur dans nos systèmes.

Une des premières et des plus intéressantes est **le changement de la nature du travail.** Si l'on prend la répartition de la main d'œuvre depuis les années 1850, on se rend compte d'une **inversion du secteur du travail.** Au milieu du XIXe siècle, la majorité des gens (70 %) travaillaient dans l'agriculture tandis que 20 % travaillaient dans les services et 10 % dans l'industrie.



Ces courbes se sont croisées autour de 1910, l'agriculture ne représentant alors plus que 30 % de la main d'œuvre. Et **ce chiffre n'a fait que décroître depuis pour représenter aujourd'hui moins de 5 % de la main d'œuvre.** À l'inverse, avec le développement des villes, des mégalopoles, de la technologie, les services ont connu une explosion jusqu'à représenter **près de 80 % de la main d'œuvre aujourd'hui.**

Les services emploient le plus de personnes dans le monde, et **c'est ce secteur qui est à la base de la création de jobs à la con,** notamment dans tout ce qui a trait au numérique. Plus un métier devient abstrait et plus

il est aisé de créer des jobs à la con. Quand on pense à l'agriculture ou même à l'industrie, ce type d'emploi est rare. Préparer un champ, désherber, semer, récolter, élever des bêtes... **Il n'y a aucune place pour les tâches superflues**, tandis que créer des plannings, gérer des équipes, se fixer des buts qui n'ont aucun intérêt et travailler dans cette direction, faire des études marketing qui n'ont aucun impact... **Voilà où se crée l'inutilité!**

**La finance et le capitalisme ont aussi généré quantité de jobs à la con**, tout comme la bureaucratie. On pense particulièrement au secteur public, où tout est décortiqué, délégué, soi-disant expertisé... Il suffit de voir comment marchent certaines administrations européennes pour s'en rendre compte. Il y a aussi un enjeu philosophique. Aujourd'hui, le travail est une valeur en soi. Celui qui ne travaille pas est mis sur le ban de la société, il n'existe quasiment plus, **ce qui fait que nombre de personnes acceptent un job à la con pour avoir une activité**. C'est parfois un choix par défaut, pour se créer une identité, sauf que celle-ci est faussée dès le départ.

Il faudrait donc **revaloriser le travail et le repenser en profondeur**.

Ce qu'il ressort de cette analyse est que la prolifération de ces jobs à la con résulte de multiples facteurs, à la fois économiques (le changement de paradigme de l'économie capitaliste), mais aussi sociaux ou encore culturels. D'un côté, **le travail a été sacralisé, ou plutôt sa valeur, quand de l'autre côté il a été vidé de sa substance...**

## LE MANQUE DE RÉACTIONS FACE À LA PROLIFÉRATION DE CES EMPLOIS

*«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.»*

Tel est l'analyse de l'auteur, qui se demande **pourquoi le marché du travail n'est pas repensé dans son entièreté**.

Tout d'abord, il explique qu'il est **impossible de définir une mesure absolue de la valeur**. En effet, il est beaucoup question de cette idée de «*valeur du travail*», et:

*«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.»*

Voici la première impasse. **Chaque individu appréhende le monde de manière subjective**, ce qui crée un décalage et une difficulté à parfois énoncer clairement que ceci ou cela est un job à la con.

D'autant qu'à cette idée va se superposer celle qui veut **qu'un emploi peut avoir une valeur sociale nulle, mais avoir une valeur économique**. Et certains dirigeants peuvent pousser dans ce sens, comme maintenir une main-d'œuvre excédentaire pour quelle raison que ce soit. Nombre d'emplois à la con, on pense ici à la finance, **rapportent un salaire important, et cela suffit à justifier leur existence**, comme si l'argent était un but affiché au détriment du reste.

Ce thème a déjà été abordé, mais la société a aussi créé ce mythe de **l'auto-accomplissement par le travail. Celui qui n'a pas d'emploi n'a aucune valeur.** Cela favorise une normalisation des emplois inutiles. La peur de ne rien faire pousse certaines personnes à accepter n'importe quoi, pour avoir une existence sociale. Il ne faut pas négliger la pression sociale qui pèse sur les épaules de certains, que ce soit par rapport à eux-mêmes, mais aussi vis-à-vis de leurs proches. Il y a un héritage sociétal qui veut que le travail soit émancipateur, ce qui est une idée louable. Pourtant, dans certains cas, elle a créé l'effet totalement inverse et tout le monde trouve ça normal, malgré **l'augmentation du nombre de dépressions ou de burn-out.**

Il y a un manque évident de prise de conscience du plus grand nombre, mais aussi des intellectuels ou des élites, qui ne font pas **le lien entre le bien-être mental, la santé, et l'emploi.** Adhérer à une culture du travail est bien, mais pas si un tel système détruit les individus! **L'épanouissement personnel ne doit pas dépendre du nombre de tâches accomplies,** mais d'un équilibre mental et fragile qu'il faut mettre en avant. Cela doit débiter par une prise de conscience, une remise en cause de certains systèmes et d'héritages, et **une réflexion à mener sur le sens du travail dans son aspect global.**

## LES CONSÉQUENCES DES JOBS À LA CON

Ainsi, avec la prolifération des jobs à la con, l'activité économique revient en gros à « *distribuer un butin* » puisque la valeur qu'elle propose est nulle. Nous serions donc dans une époque de « *féodalité managériale* », comme l'énonce l'auteur. L'homme a perdu

en quelque sorte sa place centrale **au profit d'un système qui l'a assujéti.** Le travail n'est plus mesuré par la valeur qu'il crée, par les produits ou les bienfaits qu'il produit, mais bien par **sa dimension sacrificielle.**

Un point qui a été effleuré et qu'il convient de rappeler: **nous vivons dans une société de consommation.** Toute la journée, notre œil, notre esprit, sont sollicités pour acheter tel ou tel produit, pour consommer. Il est donc nécessaire de gagner de l'argent pour le faire, mais qu'en est-il lorsque cette activité aboutit à un épisode de dépression?

David Graeber porte également un intérêt à un phénomène qui ne cesse de s'accélérer: **la robotisation.** Ce phénomène inquiète le plus grand nombre à bien des égards. Les robots et l'intelligence artificielle sont de plus en plus présents dans le monde du travail et **cela peut avoir des conséquences directes sur les emplois.** Cela peut d'un côté accélérer la suppression d'emplois qui sont remplacés par des machines, cela peut aussi engendrer de nouveaux emplois, mais qui seront très spécialisés et demanderont certaines compétences techniques.

Ainsi, les jobs à la con se retrouveraient entre les deux. Pas assez spécifiques et menacés par l'automatisation... On comprend que se pose la question du chômage de masse derrière cela. Que faire **si des millions de personnes ayant un job à la con sont remplacées par des machines?** On voit là qu'il peut y avoir une volonté politique et économique de continuer et **préservé ce type d'emplois pour ne pas perturber un système.**



L'auteur évoque le sujet du revenu universel, **qui pourrait être institué s'il y avait des suppressions massives d'emplois**. Cela donnerait une certaine sécurité salariale et permettrait de «*déconnecter le travail de la rémunération et à résoudre les dilemmes*». On le comprend, il s'agit là d'une décision politique à prendre.

Ce qui est évident est que la robotisation soulève de nombreuses questions qui vont être au **cœur du débat au cours des prochaines années** et que cela va bouleverser le monde du travail, un monde du travail qui s'est reposé sur la bureaucratie et la supervision.

## SE SORTIR DE L'IMPASSE

Au fil des exemples qu'il propose et met en scène, David Graeber expose son propos. **Il n'existe pas de solution miracle**, ou unique, pour remédier au problème des jobs à la con et surtout à leurs conséquences: perte de confiance en soi, sentiment d'inutilité, d'échec, dépression... Mais il évoque tout de même **quelques pistes**, comme celles de:

- Redéfinir la valeur du travail et **valoriser les emplois qui ont un impact positif sur la société et qui sont créateurs de sens et de bien-être**, même si ceux-ci ne sont pas bien rémunérés;

- **Repenser les relations de travail entre les différents collaborateurs**. Cela revient à re-définir la hiérarchie et tout un système vertical. Il faudrait à l'inverse avoir recours à plus de participation des employés, donc **plus de démocratie au sein de l'entreprise** et pour ce qui concerne les prises de décision;
- **Valoriser les emplois qui ont du sens**, à la fois pour les individus mais aussi pour la collectivité. Cela passe par aider les sociétés qui créent des emplois utiles;
- Se pencher sur des solutions politiques, comme **l'instauration du revenu universel pour dissocier activité et rémunération**;
- Faire un travail de fond pour évaluer le travail et l'ensemble des jobs à la con. On le répète, mais **avoir conscience que ces emplois sont néfastes pour l'individu est le premier pas pour apporter une solution concrète**. Rien ne sert de détourner le regard et de laisser un système moribond perdurer, il faut s'atteler à la tâche avec force. Et il ne faut pas craindre d'affronter certaines questions, comme **la réduction du temps de travail**.

Voici quelques-unes des pistes décrites par l'auteur qui se dessinent au fil de son ouvrage. Ce qui est évident c'est que **ces pistes touchent tous les acteurs de la société, les employés mais aussi les politiques et les élites**. Il faut un travail commun pour proposer une autre voie et pour redonner du sens au marché du travail tout en réduisant au maximum les impacts psychologiques néfastes que cela peut engendrer.

## CONCLUSION

L'essor de l'économie capitaliste et des services comme des innovations technologiques ont bouleversé le monde du travail. La société s'est complexifiée, comme les échanges entre personnes, et **cette complexification a engendré de nombreux emplois à la con, dépourvus de sens**. La bureaucratie a une grande part de responsabilité, mais **c'est aussi un problème de vision**. Aujourd'hui, les employés sont partagés entre gagner (bien) leur vie pour avoir accès à toute une série de loisirs, mais **ils veulent aussi que leur existence poursuive un but, soit utile, bénéfique à leur communauté**.

Le travail ne devrait pas créer un sentiment de vide, de frustration ou d'abandon, **il devrait générer de l'envie et du sens**. C'est toute la question qui se pose à nous pour les prochaines années. La société doit s'interroger sur la valeur du travail. Le livre de David Graeber (un peu trop riche en exemples) **est un bon point de départ pour mettre des mots sur un phénomène, qu'hélas, trop d'employés connaissent**.

Arthur Monnier

Si le résumé et l'analyse vous ont plu, je vous recommande fortement de lire l'ouvrage en entier, vous pouvez le commander dans votre librairie ou en ligne, via ces liens:

Le site de l'éditeur:

[http://www.editionslesliensquiberent.fr/livre-Bullshit\\_Jobs-546-1-1-0-1.html](http://www.editionslesliensquiberent.fr/livre-Bullshit_Jobs-546-1-1-0-1.html)

Le site de la librairie Payot (Suisse):

[https://www.payot.ch/Detail/bullshit\\_jobs-david\\_graeber-9791020907363](https://www.payot.ch/Detail/bullshit_jobs-david_graeber-9791020907363)

Le site de la Fnac:

<https://www.fnac.com/a13456321/David-Graeber-Bullshit-jobs>

Amazon: <https://media.apprendre-preparer-survivre.com/?id=mxh>

***La Bibliothèque du Résilient***

**Société éditrice:** APS Formations SA, société anonyme dont le siège social se situe à c/o Drys Fiduciaire SA, Rue Haldimand 10, 1003 Lausanne, Suisse, inscrite dans le canton de Vaud et dont l'IDE est CHE-464.618.854, représentée par M. Bernard Robert Jahrman, en sa qualité d'Administrateur.

**Directeur de publication:** Remi Daniel

**Rédacteur en chef :** Antoine Ledu

**Dépôt légal :** Octobre 2023

**Abonnement :** 19€ / mois (9,5€ / n°)

**Contact :** [support@apprendre-preparer-survivre.com](mailto:support@apprendre-preparer-survivre.com)

Crédits photos: DragonTiger8 – Sharomka – Stokkete – CrizzyStudio – Marzolino – Gorodenkoff / Shutterstock.com

