

Être payé à ne rien faire : rêve ou cauchemar ?

Démarche

Marqué par certaines expériences professionnelles monotones — qu’il s’agisse de tâches répétitives en grande surface ou de l’absence complète de tâches à effectuer entre deux rushes en restauration ou lors d’un stage —, cet essai puise ses origines dans ma confrontation personnelle, bien que passagère, avec l’ennui et l’aliénation au travail. L’inconfort ressenti face à ces situations m’a fait prendre conscience de l’ampleur du problème. J’ai alors cherché à retracer l’histoire de ces phénomènes, à en comprendre les causes et à analyser les travaux de ceux qui, avant moi, en avaient fait leur objet d’étude. Mon objectif était double : d’une part, démontrer en quoi l’ennui et l’aliénation font entrave au sens vertueux du travail. D’autre part, en analysant leurs conséquences, souligner la nécessité de s’intéresser à ces enjeux tout en explorant d’éventuels remèdes.

Résumé de l’essai

L’aliénation et l’ennui sont deux causes majeures du mal-être au travail et sont intrinsèquement liées : elles peuvent se succéder et ont des origines communes, relevant de l’organisation même du travail.

Mais elles se rejoignent aussi dans les conséquences qu’elles infligent, non seulement à l’employé, mais aussi à l’ensemble du tissu dont il fait partie, qu’il s’agisse de l’entreprise ou de la société. Il est donc capital de s’y intéresser, d’une part parce que le monde du salariat moderne tend à les exacerber, d’autre part parce qu’elles menacent la pérennité même du travail, mais aussi parce qu’il existe un véritable désir sociétal de s’en défaire.

L’éthique du travail doit donc, avec la participation des premiers concernés, élaborer de nombreuses solutions afin de poser les fondations d’un avenir salarial plus équilibré et épanouissant.

Bibliographie sélective

- (2020) Ennui au travail : le manque d’activité, ou “bore out”, condamné pour la première fois. *Franceinfo*.
- Aubenas (2011). *Le quai de Ouistreham*.
- (2023). « [...] ne rien faire au travail ? [...] je ne le souhaite à personne » *Le HuffPost*.
- Graeber (2019). *Bullshit jobs : A Theory*.
- Weil (1951). *La condition ouvrière*.

Introduction

Un adage répandu, bien qu'éminemment discutable, veut qu'une personne choisissant un travail qu'elle aime n'ait jamais à travailler un seul jour de sa vie. Ce proverbe, attribué à Confucius, semble promouvoir l'élection d'un travail passionnel, afin de ne jamais être confronté à ce dernier au cours de son existence. Autrement dit, le choix du travail devrait se faire de façon à pouvoir le fuir dans la foulée. Ce désir de fuir le travail n'est pas le fruit d'une paresse existentielle, mais révèle plutôt ce que le travail représente pour l'homme. Le travail, au sens de l'activité humaine agissant sur l'environnement, est, jusque dans son étymologie lié à la souffrance : du latin *tripalium*, désignant un instrument de torture. Dans la tradition judéo-chrétienne, il est même perçu comme la punition divine du péché originel, obligeant l'homme à travailler à la sueur de son front et la femme à enfanter dans la douleur. D'ailleurs, en anglais, le mot *labour* désigne aussi bien l'accouchement que le travail. Ainsi, l'homme ayant pour devoir de travailler, comme l'explique Kant, il semble tout naturel qu'il cherche sans cesse à le détacher de sa signification originelle, ce qui éclaire les propos de cet adage.

Pourtant, la réalité s'impose, et loin de cet idéal utopiste, beaucoup de personnes se retrouvent dans des emplois qu'elles n'apprécient pas, voire les font souffrir, ramenant ainsi leur activité à sa funeste définition d'origine. Une multitude de facteurs sont à l'origine de ces situations : le manque de reconnaissance ou la pénibilité sont souvent érigés en causes principales. Mais d'autres, moins discutées, comme l'aliénation et l'ennui, sont également à la source de ce mal-être. Par exemple, en 2023, 76 %¹ des Français estimaient avoir un travail ennuyeux. Ce chiffre, en nette progression depuis des années (63 % en 2019), interpelle et nous invite à nous interroger sur les causes, les conséquences, mais aussi sur les remparts à ériger contre ce mal qui bouleverse l'éthique du travail. Notre réflexion nous amènera à nous demander dans quelle mesure l'aliénation et l'ennui au travail constituent un obstacle à l'idéal d'un travail vertueux. Aussi nous verrons de quelle manière l'éthique professionnelle peut nous permettre d'agir afin de faire régresser ces maux et de recentrer le travail autour des valeurs de plaisir, de bonheur et de réalisation personnelle. Après avoir exploré l'histoire de l'ennui et de l'aliénation, leurs causes et conséquences, nous examinerons comment le salariat moderne les amplifie : tout en suscitant un désir de les dissiper, par une redéfinition du travail, ouvrant la voie à un avenir où ces maux ne seraient qu'un écho lointain.

I. Ennui & Aliénation : deux visages d'un même mal

A. Définitions

L'éthique, au sens de la discipline philosophique qui se charge d'étudier la morale, est souvent propulsée au-devant de l'examen du travail. On peut alors faire référence à l'éthique du travail, ou à l'éthique professionnelle, qui prend deux sens distincts. Le premier envisage cette dernière comme une simple ramification de l'éthique au sens général, et désigne donc l'étude de la morale dans le cadre du travail. Le second, quant à lui, désigne l'ensemble des valeurs communes qui permettent la bonne conduite de ce dernier.

¹ Source QAPA

En ce sens, on peut dire que l'on possède (ou non) une « bonne » éthique professionnelle – qui est donc quantifiable. Si notre étude se centre autour de ces deux aspects, c'est bien le sens premier de l'éthique professionnelle, qui nous amène à entrevoir les notions d'aliénation et d'ennui, qu'il convient, dans un premier temps, de définir.

L'ennui, dans son sens contemporain, désigne un sentiment de vacuité et de futilité, souvent accompagné de monotonie et d'une perte de sens, qui atteint les profondeurs de l'être et de l'âme. L'aliénation, de son côté, est un terme aux sens multiples et fortement connoté politiquement. Si l'évidence voudrait que l'on renvoie ce concept à celui qui en fit une pierre angulaire de son combat, Karl Marx, nous le rattacherons ici à la pensée de celui qui, avant lui, l'évoqua : Hegel. Elle se caractérise par une séparation de l'individu d'avec une part essentielle de lui-même, le dépossédant ainsi des aspects qui font de lui un être à part entière et le rendant étranger non seulement à sa propre nature, mais également à sa condition humaine. Les conceptions hégéliennes de l'aliénation sont intrinsèquement liées à la théologie et aux rapports de l'homme avec Dieu, mais elles peuvent être transposées à d'autres sphères, notamment celle du travail. C'est précisément ce que fait Marx lorsqu'il transpose ce concept et postule que l'aliénation serait, entre autres, employée sciemment comme un instrument de servitude à des fins économiques.

B. La frontière poreuse

Il semble alors évident que ces deux concepts sont fondamentalement distincts, ne caractérisant pas le même état d'esprit. Pourtant, leurs afférents et efférents partagent des similarités et, dans certains cas, se confondent. On pourrait même voir dans l'ennui les prémices de l'aliénation, cette dernière n'en étant que la manifestation la plus extrême. Cette progression est illustrée par Chaplin dans Les Temps modernes : d'abord ennuyé par ses tâches à l'usine, il finit par être littéralement avalé par les rouages de la machine. Serrant frénétiquement les boulons même après avoir quitté son poste, son corps continue de fonctionner mécaniquement tandis que son esprit a abdiqué. En effet, au stade de l'ennui, l'individu ressent encore ; il demeure en lui cette part de vivant qui souffre de la situation dans laquelle il se trouve et qui parvient à lui signaler que celle-ci lui est néfaste. Mais au stade de l'aliénation, tous ces capteurs de l'esprit ont été inhibés, à un point tel que l'ennui a disparu, remplacé par un vide ténébreux. L'être affecté par cette condition, paradoxalement, ne s'en sent plus affecté, puisqu'il ne ressent plus rien. Il s'agit d'une mort intérieure, où le corps fonctionne encore, mais où l'esprit, sans même avoir divagué ailleurs, n'est plus. C'est là, peut-être, la dangerosité tant décriée par Marx de provoquer un tel état, car, au-delà de transformer l'homme en machine, il est très difficile de s'en défaire seul, si tant est que cela soit possible. Ainsi, le lien entre ces deux phénomènes ayant été établi, il convient désormais d'examiner les facteurs qui conduisent à leur émergence ainsi que leurs manifestations au fil de l'histoire de l'activité humaine.

II. Anatomie du désœuvrement rémunéré

A. Les sources

De La Condition ouvrière de Simone Weil, au Quai de Ouistreham de Florence Aubenas, la littérature française présente, discute et raconte, au fil des années, ces deux états que sont l'aliénation et l'ennui. Cela montre, d'une part, qu'ils n'ont rien de nouveau et, d'autre part, que malgré toutes les évolutions qu'a subi le monde du travail, ils n'ont jamais disparu.

On peut également observer que ces deux phénomènes affectent des catégories d'emplois différentes : le secteur secondaire, c'est-à-dire les activités essentiellement industrielles, est plus enclin à engendrer l'aliénation, tandis que le tertiaire, regroupant les services marchands et non marchands, tend à favoriser davantage l'ennui. Bien qu'il ne s'agisse que de tendances, ces distinctions trouvent des explications cohérentes dans les causes mêmes de ces phénomènes.

L'aliénation naît des tâches répétitives, de l'ultra-segmentation du travail telle que l'imaginait Taylor, et de la subordination de l'homme à la machine, pour n'en citer que les principales causes. En clair, lorsque l'homme ne maîtrise plus ce qu'il produit, qu'il est étranger à son action alors il ne se réalise plus à travers son travail et il devient étranger à lui-même : il est aliéné. Il ne réfléchit plus, non seulement parce que son travail ne requiert pas de réflexion, mais aussi parce que réfléchir reviendrait à prendre conscience de son propre mal-être. Par un mécanisme d'autodéfense, l'aliénation empêche cette prise de conscience. Simone Weil explique dans ses travaux que l'aliénation est la conséquence d'une politique anti-ennui : la fragmentation des tâches. En effet, l'ennui rendant improductif et la production étant centrale à toute entreprise étant souvent propice à l'ennui, l'ultra-spécialisation fut imaginée pour pallier ce problème afin d'augmenter le rendement (parfois en provoquant volontairement l'aliénation, car un ouvrier aliéné est paradoxalement très productif).

L'ennui, s'installant où le vide est roi, a pour principal vecteur le manque de travail. Certes, la surqualification et l'absence de sens dans l'activité sont aussi des causes probantes, mais ces causes sont liées à ce manque de travail en ce qu'elles traduisent une absence de travail « adéquat » : c'est le *bore-out*. Ce phénomène, reconnu pour la première fois lors d'un jugement en 2020, est bien connu des employeurs peu scrupuleux, qui l'exploitent à travers une méthode appelée « placardisation ». Comme son nom l'indique, l'employé est, par les tâches insignifiantes qui lui sont confiées, volontairement enfermé dans ce « placard » qu'est l'ennui, dans l'espoir qu'il finisse par démissionner ou partir à la retraite. Enfin, cet ennui peut tout à fait mener à l'aliénation, qui correspond alors au moment où l'employé, vaincu, jette l'éponge et se contente d'effectuer machinalement le strict minimum requis pour son travail. On parle alors de *quiet quitting* (« démission silencieuse »), mais les effets ressentis par l'employé sont bien ceux de l'aliénation.

Nous pouvons ainsi constater, que l'ennui et l'aliénation sont deux faces d'un même phénomène car les causes qui y mènent partagent des points communs et proviennent, dans leur globalité, de l'organisation et de la réalisation du travail.

B. Conséquences communes

Ce lien étroit se matérialise aussi dans leurs conséquences dévastatrices qui sont parfois similaires, voire identiques, et qui affectent, à toutes les échelles, aussi bien les employés, que les entreprises, voir même la société dans son ensemble.

La première conséquence, la plus évidente et assurément la plus importante, concerne le bien-être, ainsi que la santé mentale et physique des employés. En plus de la baisse du sentiment de reconnaissance et de l'estime de soi, des troubles tels que la dépression et l'anxiété s'installent. Outre ces impacts sur la santé mentale, des conséquences physiques sont également relevées par les scientifiques.

Par exemple, un employé qui s'ennuie, adopterait des comportements compensatoires néfastes, comme des addictions (grignotage, consommation excessive d'alcool ou d'autres substances, y compris en dehors des périodes d'ennui), augmentant ainsi son risque de maladies cardiovasculaires. Si l'expression « mourir d'ennui » est souvent employée à la légère, elle prend ici une signification littérale. Être payé à ne rien faire n'est donc pas un rêve ; ceux qui en ont fait l'expérience le décrivent comme un véritable calvaire. Les témoignages abondent en ce sens : certains affirment ne « souhaite[r] cela à personne », tandis que d'autres parlent du sentiment de « perdre leur vie ». Au-delà de ces effets directs, des conséquences plus insidieuses se manifestent, comme la baisse de l'employabilité. En effet, à force de ne rien faire de significatif (dans le cas de l'ennui) ou d'effectuer sans cesse une tâche répétitive (dans celui de l'aliénation), les compétences générales finissent par s'éroder, faute d'être sollicitées et entretenues. L'éthique professionnelle, au sens des valeurs, se retrouve alors bafouée et la pyramide de Maslow des employés est déconstruite pierre après pierre.

D'autres conséquences émergent alors : celles qui impactent les employeurs, les entreprises et la société. En effet, l'ennui et l'aliénation portent atteinte à ceux-là mêmes qui les provoquent. Par exemple, l'ennui fait disparaître l'intérêt, et lorsque l'intérêt disparaît, la motivation diminue, ce qui approfondit encore davantage l'ennui dans un véritable cercle vicieux. Cette baisse de motivation entraîne une diminution de la productivité et une chute notable des performances. Le taux d'erreur augmente considérablement à mesure que les facultés se dégradent. Ce phénomène est directement mesurable : par exemple, on estime qu'un élève qui s'ennuie voit ses résultats scolaires chuter d'environ 25%. C'est précisément pour cette raison que la compartimentation des tâches cherche désespérément à réduire l'ennui des employés : afin d'éviter ces problèmes. Si l'aliénation ne semble pas affecter directement les entreprises — puisqu'aucune motivation n'est nécessaire pour effectuer mécaniquement des tâches répétitives et élémentaires —, ses conséquences, à long terme, s'avèrent tout de même néfastes. En effet, les risques d'arrêt de travail, de démission ou encore d'accidents professionnels sont considérablement accrus par ces phénomènes, ce qui représente un coût non négligeable, tant pour l'entreprise que pour la société. D'ailleurs, ces effets sont d'autant plus marqués que le contexte actuel tend à les exacerber.

III. Le travail contemporain : entre exacerbation et renouveau

A. La catalyse du présent

Il va sans dire, que le monde dans lequel nous évoluons aujourd'hui semble, à bien des égards, parsemé d'embûches, et le monde professionnel n'échappe pas à cette tendance. Cela amplifie bien souvent les problématiques abordées précédemment. La séparation des tâches, se généralise dans tous les métiers, y compris ceux dits à « forte valeur ajoutée ». La surqualification ne cesse de croître, atteignant en 2021 près de 20 %² des salariés à l'échelle internationale. De plus, l'automatisation, couplée au déclassement brutal engendré par l'émergence des algorithmes dits « intelligents », relègue souvent l'humain à des tâches bien plus propices à l'ennui, comme la vérification ou le *reporting*, là où autrefois il était amené à agir et à prendre des décisions. Aussi, les nouvelles formes de travail exacerbent ces phénomènes.

² Source OIT

Le télétravail, massivement adopté depuis la pandémie, contribue à distancier davantage l'individu de son activité, augmentant, comme le montrent une étude de 2022 menée par le docteur Constantin Lagios, le sentiment d'aliénation. Enfin, les mentalités et les valeurs professionnelles, tout particulièrement en France, constituent un autre facteur aggravant. Là où le *burn-out* est largement connu, voire presque glorifié par la société, comme une sorte de cicatrice-trophée du travail acharné, l'ennui et l'aliénation, eux, sont perçus de manière très différente. Ainsi, celui qui souffre de *burn-out* est certes perçu avec compassion mais il est souvent aussi vu comme un héros incompris, ayant tout donné, jusqu'à y laisser sa santé, pour tenter de maintenir le navire à flot. À contrario, celui qui souffre d'ennui ou d'aliénation est jugé comme un fainéant, désinvesti ou volontairement détaché du sens de son activité. Cette perception sociale renforce le mal-être des personnes concernées, car elle les contraint au silence de crainte d'être incomprises ou stigmatisées.

B. Réhabiliter l'éthique professionnelle

Heureusement, la jeune génération se recentre sur des problématiques telles que l'ennui et l'aliénation. Cette éthique est bicéphale et trouve sa genèse dans la quête du sens du travail. Il est essentiel de le souligner, car ce questionnement constitue en réalité le problème sous-jacent à ceux précédemment évoqués. En effet, l'employé qui trouve du sens à son travail, non seulement, en percevant son utilité, mais aussi en s'y réalisant pleinement et en obtenant la reconnaissance qui en découle, ne peut, par définition, être sujet à l'aliénation. De même, il semble moins probable que l'ennui s'y installe.

Deux remèdes sont généralement envisagés pour retrouver le sentiment de plénitude : le premier est celui du changement complet de carrière. C'est une voie dont on entend parfois le témoignage – ces ingénieurs qui, à 50 ans, abandonnent tout pour devenir éleveurs de brebis en Haute-Savoie. Mais, comme cet exemple l'illustre, une telle quête présuppose un certain niveau de vie préalable, sans lequel elle demeure inatteignable. C'est pourquoi beaucoup, notamment parmi la jeune génération, affectés par les *bullshit jobs* ou "emplois à la con" théorisés par David Graeber – qui estime que 50 % des emplois sont concernés –, voient dans le *quiet quitting* un remède parfait. À travers cette démission silencieuse, ils s'engagent à ne fournir que le strict minimum au sein de leur travail, acceptant l'ennui et l'aliénation comme des fatalités, et concluent que l'emploi n'a d'autre fonction que de garantir les moyens financiers nécessaires pour donner du sens à leur existence. Ainsi, pour un nombre croissant de personnes, et contrairement à la doxa qui régnait jusqu'alors, on ne vit plus pour travailler. Le travail, au sens de l'emploi, n'est plus le propre de l'homme mais un simple moyen permettant à l'homme de s'autoréaliser en dehors, et non plus au travers, de ce dernier. Faute de trouver un sens dans leur travail, ils ont fini par transformer le rapport même du travail à la vie.

Or, ces deux "solutions" ne sont que des contournements des problèmes initiaux et elles ne sont souhaitables du point de vue de l'employeur. En effet, dans le premier cas, l'entreprise perd tout simplement sa main-d'œuvre et, dans le second, cette dernière est réduite à son strict minimum, à un état embryonnaire qui ne permet ni initiative, ni dépassement de soi, ni originalité. Autant de forces pourtant essentielles au développement d'une entreprise, et, par extension, à celui de la société tout entière.

Conclusion

Au terme de cette réflexion, il apparaît clairement que l'ennui et l'aliénation sont des obstacles majeurs à un travail épanouissant. Il incombe donc à ceux qui façonnent la sphère professionnelle, des employés aux responsables, de veiller à prévenir ces phénomènes, qui, comme nous l'avons montré, nuisent aussi bien aux individus qu'au fonctionnement du travail dans son ensemble. La lutte contre ces formes d'usure peut prendre des formes diverses, mais elle doit, avant tout, s'appuyer sur une écoute attentive des travailleurs, qui sont en première ligne pour identifier les causes et les remèdes à leur propre mal-être.

La première étape de cette lutte essentielle est probablement la reconnaissance du problème. Ainsi, on pourrait imaginer que les thématiques de l'ennui et de l'aliénation soient abordées lors des revues annuelles ou même lors des visites médicales du travail. Une fois ces phénomènes identifiés, il deviendrait possible d'en analyser les causes et d'y répondre par des solutions adaptées. De nombreux exemples de démarches visant à redonner du sens au travail existent déjà. Simone Weil suggérait que l'autoréalisation d'un employé pourrait être renforcée s'il pouvait, par exemple, faire visiter son entreprise à ses proches (une pratique qui rappelle d'ailleurs la tradition américaine du *Take Your Child to Work Day* où de fiers parents peuvent montrer à leurs enfants leur travail). Une autre approche consiste à reconnecter les travailleurs à la finalité de leur production. Dans une entreprise britannique où des architectes navals conçoivent inlassablement des portions de navires, sans jamais voir l'aboutissement de leur travail, l'exposition de maquettes et de photographies de leurs réalisations a permis de rendre leur contribution plus tangible, dissipant ainsi le sentiment d'aliénation et favorisant une forme de fierté. La pyramide de Maslow se reconstruit alors peu à peu. De même, pour lutter contre l'ennui, on pourrait imaginer des rotations de tâches, en particulier dans les métiers très segmentés, ou encore encourager la mobilité entre différents services. À une échelle plus large, pourquoi ne pas envisager des échanges entre entreprises partenaires, à l'image des échanges universitaires, afin d'enrichir les expériences et de diversifier les perspectives ? Ce qui fige tue, et ce qui évolue inspire...

Il convient aussi, à une échelle sociétale, de repenser en profondeur ce que signifie "travailler". En interrogeant l'automatisation, la répétition et la sur-spécialisation, nous pourrions redéfinir l'éthique du travail et en transformer les valeurs, rendant l'ennui et l'aliénation obsolètes. D'autant que ces maux sont peut-être le fruit d'une construction. Comme le souligne Graeber, les progrès technologiques auraient pu réduire le temps de travail à quinze heures par semaine. Or, le fait que le rythme de travail n'ait presque pas évolué montre bien que, nous avons créé de nouvelles tâches superflues ou conçu les outils de manière à maintenir artificiellement un labeur omniprésent, plutôt que de l'alléger. Peut-être est-ce là l'origine véritable du malaise ?

Si nous parvenons à repenser ces dynamiques et à nous interroger, non pas sur le sens du travail, mais sur ce que le travail devrait nous procurer — du bien-être, un sentiment d'accomplissement, une certaine fierté — alors, nous élèverions peut-être l'éthique du travail à son véritable sens : une réflexion sur sa finalité humaine, et non une justification de son caractère immuable. Accepter d'interroger ces dogmes profondément ancrés, c'est s'assurer une place centrale dans le monde du travail vertueux. Un monde, où être payé à ne rien faire, ne serait ni un rêve, ni un cauchemar, mais simplement une aberration conceptuelle.