

Concours B/L 2021

Économie

Épreuve commune sur dossier : oral

Jury : Gilles Saint-Paul et Mathilde Viennot

**Sujet :**

**Le loisir est-il productif ?**

**Dossier documentaire :**

**Document 1 :** Extraits d'un article du QJE (2007), p.2

**Document 2 :** Article paru dans Le Monde le 18 avril 2018, p.3

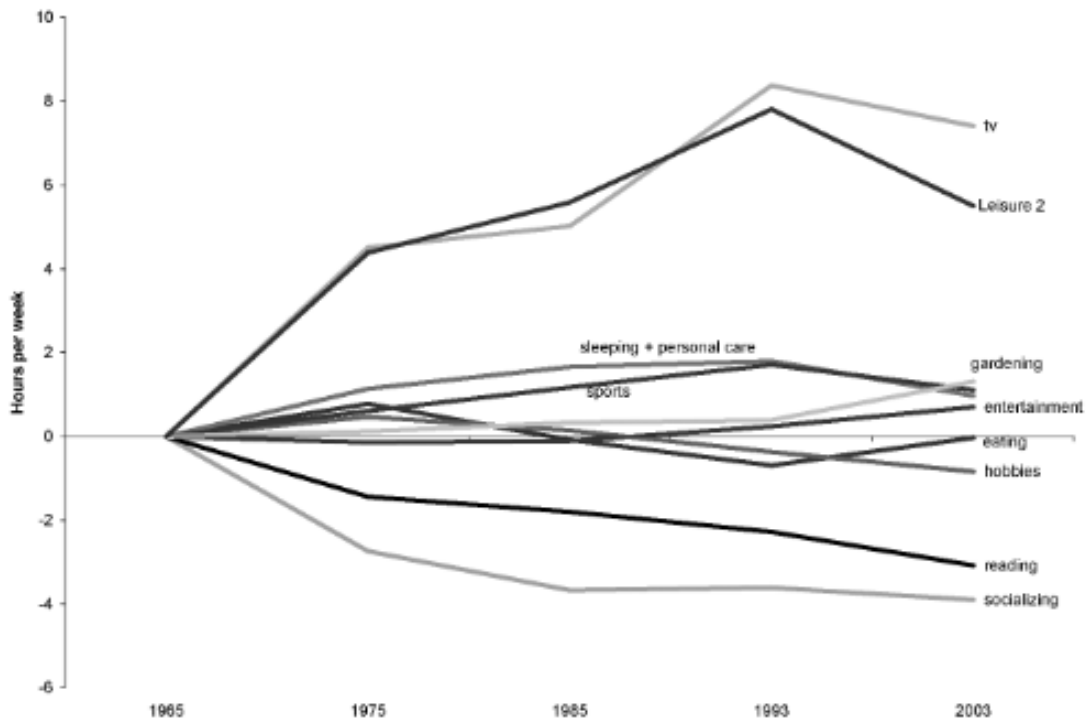
**Document 3 :** Interview de Laurent Lesnard pour Atlantico en 2015, p.5

**Document 5 :** Extraits d'un article de Dominique Méda pour la Revue Projet, p.7

## Document 1 : Extraits d'un article sur l'allocation du temps de loisir depuis quarante ans

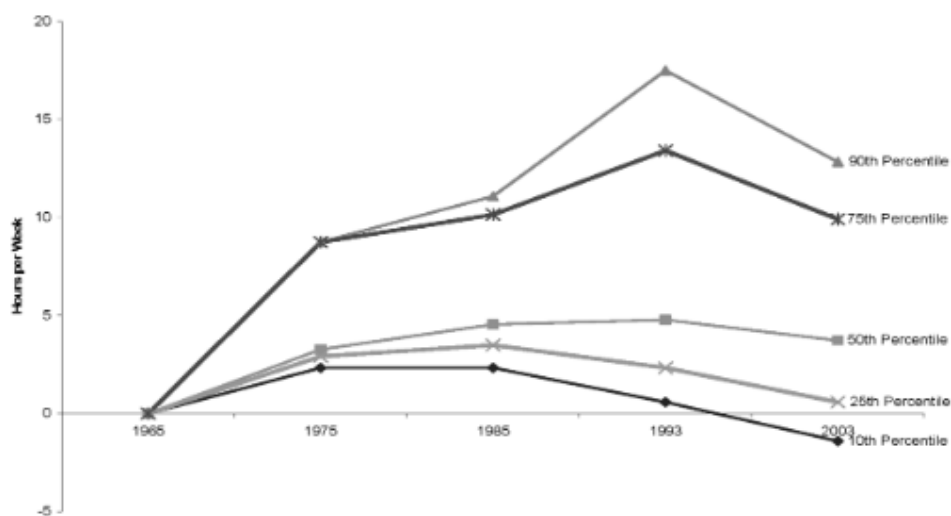
M. Aguiar and E. Hurst, "Measuring Trends in Leisure. The Allocation of Time Over Five Decades", *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 122, Issue 3, August 2007, pp. 969–1006.

Graphique 1 : Evolution du temps alloué au loisir par type d'activité, en base 100 = 1965



Note : Leisure 2 = ensemble des loisirs, gardening = jardinage, entertainment = divertissement, hobbies = passe-temps, reading = lecture, socializing = rencontrer de nouvelles personnes, eating = manger, sleeping & personal care = sommeil et soin de soi, hours per week = heures par semaine

Graphique 2 : Distribution en centiles du temps alloué au loisir, en base 100 = 1965



Note : hours per week = heures par semaine

## **Document 2 : Article paru dans Le Monde par Thomas Schauder, « Le temps libre dans cette société du divertissement fait-il notre bonheur ? », 18 avril 2018**

Extrait adapté par le Jury

### **Ne pas confondre le loisir et le divertissement**

Des penseurs grecs de l'Antiquité aux marxistes de la fin du XIXe siècle, le temps de loisir a été considéré comme le temps soustrait aux activités « biologiques » du travail et du repos. Ce faisant, il était le temps que l'homme pouvait consacrer au développement de ses aptitudes proprement humaines : la vie politique, la culture (ce n'est pas pour rien qu'en grec, « loisir » se dit *scholè*, qui a donné le mot « école »), l'art, le sport, etc.

Le taylorisme industriel et l'automatisation ont permis de libérer progressivement du temps de loisir parce qu'il était possible de produire autant, voire plus, en moins de temps. Les travailleurs ont ainsi pu gagner les congés payés, l'interdiction du travail des enfants, le droit à la retraite, etc. Mais elle est bien lointaine l'époque où le patronat fustigeait cette « incitation à la paresse » : le marché a rapidement vu l'intérêt économique de ce temps que le travailleur pouvait consacrer à consommer d'autres choses que ce qui était nécessaire à sa survie.

Au fur et à mesure, donc, le temps de loisir est devenu un marché, il a été récupéré par la logique du travail, alors même qu'il était, traditionnellement, ce qui lui échappait essentiellement. Comme le notaient Theodor Adorno et Max Horkheimer en 1947, à propos de « l'industrie culturelle » : « Dans le capitalisme avancé, l'amusement est le prolongement du travail. Il est recherché par celui qui veut échapper au processus du travail automatisé pour être de nouveau en mesure de l'affronter. »

Le temps de loisir a ainsi subi une double transformation : d'un côté, il est un temps de consommation ; de l'autre, un temps de « divertissement » au sens de « ce qui fait diversion », ce qui permet de regarder ailleurs, d'oublier les tracasseries de la vie réelle en étant absorbé dans le spectacle : « Le spectacle soumet les hommes vivants dans la mesure où l'économie les a totalement soumis. Il n'est rien que l'économie se développant par elle-même. (...) Pour amener les travailleurs au statut de producteurs et consommateurs "libres" du temps-marchandise, la condition préalable a été l'expropriation violente de leur temps. » (Guy Debord, *La Société du spectacle*, 1967.)

### **« Se vider la tête »**

Au contraire du loisir, le divertissement n'est pas du temps soustrait aux nécessités biologiques : il en fait partie intégralement. Dans une organisation du travail où les biens sont difficiles à obtenir et nécessitent un effort intense, la priorité pour pouvoir reconstituer sa force de travail est le repos (manger, boire et dormir). Mais dans la société taylorisée où la difficulté est moins physique que psychologique (dans la mesure où l'on pourrait séparer ces deux dimensions, alors que le phénomène du burn-out est l'exacte preuve du contraire), le divertissement est aussi nécessaire que le pain. Il s'agit pour le travailleur de « se vider la tête », expression révélatrice du besoin de consacrer ce temps libéré du travail à oublier ce dernier.

Concrètement, le divertissement n'est pas un temps d'inactivité, comme le prouvent les phénomènes de dépendance aux écrans, y compris chez les jeunes enfants. Dès qu'on a un instant de libre, on va le

consacrer à regarder ce qui se passe sur Facebook ou à jouer à l'un de ces petits jeux assez débilissants sur son smartphone. Ce ne sont là que les avatars contemporains du besoin de « faire diversion » et leur dépendance est assez proche de l'alcoolisme du travailleur de la fin du siècle dernier, celui que décrit Joe à Martin Eden dans le roman éponyme de Jack London (1909) : « J'avais jamais envie de boire, à l'hôpital. C'est drôle, hein ? Mais, quand j'ai marné comme un esclave pendant toute une semaine, faut que je me cuite. »

Le divertissement fait ainsi partie intégrante de l'injonction à la rentabilité du temps à l'œuvre dans la « taylorisation de l'existence » : il consiste bel et bien en une activité qui non seulement sert le processus biologique, mais aussi le processus de production économique, puisqu'il fait vivre les industries culturelles et technologiques. Il est une activité de consommation pulsionnelle, et à ce titre est soumis aux mêmes exigences que le monde du travail dont il est le pendant : « La société de masse (...) ne veut pas la culture, mais le divertissement (*entertainment*) (...) et les articles offerts par l'industrie des loisirs sont bel et bien consommés par la société comme tous les autres objets de consommation. (...) Ils servent, comme on dit, à passer le temps, et le temps vide qui est ainsi passé n'est pas, à proprement parler, le temps de l'oisiveté (...). Et la vie biologique est toujours, au travail ou au repos, engagée dans la consommation ou dans la réceptivité passive de la distraction, un métabolisme qui se nourrit des choses en les dévorant. (...) Les critères d'après lesquels on les devrait (...) juger sont la fraîcheur et la nouveauté. » (Hannah Arendt, *La Crise de la culture*, 1961.)

### **Droit à l'inutilité et au temps perdu**

Finalement, les formes contemporaines du divertissement et leur place dans la vie quotidienne ne sont que les symptômes actuels d'un drame humain, celui que décrivait Blaise Pascal au XVII<sup>e</sup> siècle : « Tout le malheur des hommes vient d'une seule chose, qui est de ne savoir pas demeurer en repos dans une chambre. » Nous sommes nombreux à craindre l'inactivité, synonyme de l'ennui. Nous ne voulons pas penser au « malheur naturel de notre condition faible et mortelle ». Pour Blaise Pascal, le divertissement est une solution à ce problème : « Les hommes n'ayant pu guérir la mort, la misère, l'ignorance, ils se sont avisés, pour se rendre heureux, de n'y point penser. »

Le divertissement nous offre une solution pour être heureux, mais il nous fait manquer ce qui pourrait nous rendre véritablement heureux puisqu'il ne nous offre qu'une vision standardisée et impersonnelle du bonheur. Au lieu de « ne rien faire », nous ne « faisons rien » : nous occupons notre temps au lieu de prendre le temps de nous poser des questions, de penser, de contempler, de nous laisser aller à l'émerveillement. Nous nous « vidons la tête » au lieu de la remplir de tout ce qui pourrait donner un sens à nos actions.

Or le temps de l'inactivité est celui qui rend possible l'activité, d'inventer, de créer, de rêver, bref de nous soustraire réellement aux injonctions du marché et du travail. Aujourd'hui, la productivité et la richesse n'ont jamais été aussi importantes. L'occasion nous est offerte de réclamer un « droit à la paresse » (selon l'expression de Paul Lafargue), un droit à l'inutilité et au temps perdu. Et si ce droit devenait l'enjeu des luttes sociales de demain ? On a bien le droit de rêver...

### **Document 3 : Interview de Laurent Lesnard pour Atlantico, 2 février 2015**

#### **Temps de travail et performances économiques : les leçons du vilain petit secret de Google sur les 20% de temps libre accordé à ses salariés**

Marissa Meyer, ancienne vice-présidente de Google, a dénoncé la pratique de la firme visant à laisser 20% du temps de travail libre aux salariés pour qu'ils développent leurs projets personnels. Selon elle, il s'agit d'un prétexte pour mieux faire accepter des volumes horaires conséquents.

*Atlantico : Pourquoi Google pourrait-il être tenté d'utiliser ces 20% de faux temps libre comme prétexte ? Que sait-on du rapport entre durée du travail ressentie et performance ?*

Le 20% de temps consacré à des projets personnels permet en effet de modifier le rapport au travail. De se l'approprier plus, de s'y investir plus. Ces activités sont plus libres mais néanmoins liées aux projets Google qui, pour certaines, peuvent déboucher sur de nouveaux produits ou service proposés par Google (Gmail par exemple). Avec ce dispositif, Google instaure une sorte de compétition interne autour de projets créatifs. C'est donc également une nouvelle forme de reconnaissance professionnelle. Comme ces projets demandent plus de créativité, les salariés s'impliquent davantage (du moins au début) et donc peuvent y consacrer beaucoup de temps, parfois pris sur le temps hors travail. Lorsque l'on est absorbé dans une activité, on voit moins le temps passer.

*Cette idée de laisser aux salariés une part de leur temps pour des projets personnels dans un cadre professionnel a tendance à se répandre. Ce genre d'approche "moderne" est-elle vraiment saine ?*

C'est une façon différente d'organiser le travail qui accorde plus de confiance dans l'auto-organisation des salariés. Le risque est que cela dérive en auto-exploitation. Cette organisation du travail s'apparente à certains égards au mode de fonctionnement scientifique. La créativité comporte une partie de risque, celui de ne pas déboucher sur des découvertes ou trouvailles intéressantes. La question est plus généralement celle de savoir si s'impliquer beaucoup, voire trop, dans son travail est sain. Si on prend l'exact opposé on peut déjà dire que ne pas s'impliquer dans son travail est souvent une source de souffrance. S'impliquer dans son travail permet d'y trouver un sens : bonheur et travail ne sont pas incompatibles comme l'ont montré les sociologues Christian Baudelot et Michel Gollac. S'impliquer trop dans son travail risque de déséquilibrer les autres investissements dans d'autres domaines, la famille par exemple. Cela dit beaucoup de choses sur notre époque. Que Marissa Mayer ait raison ou tort n'est pas vraiment la question, ce qui est intéressant c'est ce que cela dit sur notre imaginaire et notamment le débat autour de ce 20%, ce qui revient à un débat sur le temps en entreprise. La première chose c'est l'existence d'une idée assez nouvelle : l'idée que l'être humain doit prendre sa place par rapport au salarié. Avant le salarié était vu sous l'angle de l'efficacité, du rendement, des performances pures. Aujourd'hui de plus en plus d'entreprises prennent également en compte la part d'humanité en chaque salarié, et cela signifie surtout l'expression personnelle. Les employeurs sont de plus en plus sensible à ce que l'humain présent dans le salariat s'épanouisse. Entre-temps on est passé par des vagues, de licenciement, de casse sociale, Moulinex, Pirelli et compagnie, cela a influencé cette idée nouvelle. C'est radicalement opposé aux années 80, pendant lesquelles les gens souhaitaient tout donner pour leur entreprise.

La deuxième chose vient de l'approche générationnelle. Aujourd'hui le jeune ne souhaite ni donner son corps, ni son âme à l'entreprise. Le côté "je travaille le plus possible, donc je suis un super-héros", n'existe plus, aujourd'hui celui qui travaille le moins est le plus malin. Les nouvelles générations qui apparaissent dans le marché du travail considèrent les loisirs comme aussi importants que le travail. Un manager se dira que dans ce cas-là, il faut mieux que tout le monde exprime sa créativité.

Maintenant les boîtes proposent plutôt à leurs salariés des cours de cuisine que des séances de saut à l'élastique ou de paint-ball. Elles préfèrent permettre à chacun de s'exprimer, d'aider les autres, de faire des missions sociales : l'entreprise fait le choix de se mettre au service de l'humaine, de l'environnement etc. C'est un changement de paradigme. Aujourd'hui, même des écoles de commerces sérieuses comme l'ESCP encouragent la création de groupes de rock par leurs élèves. Alors imaginez Google, qui représente un peu, après Brooklyn, "temple du cool". L'entreprise dira forcément que c'est génial que ses salariés s'investissent dans des projets personnels. Dans le discours tout ça est parfaitement cohérent : c'est générationnel, ça vient d'une époque souffreteuse. Sauf que lorsque l'on se confronte à la réalité, on se rend compte qu'il y a de moins en moins de monde dans les entreprises, qu'il y a donc de plus en plus de travail à faire, et que c'est donc difficile. Google demande à la fois des objectifs à ses salariés, et en même temps veut passer pour une entreprise "cool".

*Au-delà du cas des entreprises de la tech, on voit apparaître de plus en plus de modèles alternatifs au classique "9 à 6" : horaires à rallonge, horaires décalés ou atypiques... Que sait-on de l'efficacité en termes de performance économique de ces nouveaux modèles qui ont tendance à rogner sur la vie personnelle ?*

Les longues journées de travail sont souvent le fait des cadres ou des professions intellectuelles et culturelles. Aussi certaines professions où un temps d'attente s'ajoute au temps de travail (restauration par exemple). Les horaires décalés sont plus fréquents chez les ouvriers et les employés du commerce et des services. Pour ces derniers, cela résulte d'une politique d'optimisation temporelle de la masse salariale. L'informatique permet de prédire le nombre de clients à chaque instant et donc aux employeurs d'ajuster le nombre de salariés à l'affluence attendue. Contrairement aux longues journées, les horaires sont subis. Les longues journées sont souvent "choisies", c'est en effet les salariés qui ont la maîtrise de leur temps qui pratiquent le plus souvent ce type de journée de travail. On retombe sur les 20% : ces professions sont souvent très investies par les salariés et ils ont tendance à l'auto-exploitation, travailler beaucoup. Les conséquences pour la vie personnelle sont différentes selon le type d'horaires atypiques. Les longues journées, parce qu'elles sont associées à une autonomie professionnelle, réduisent un peu la sociabilité amicale et familiale, mais pas trop. (le pouvoir d'achat permet également d'acheter du temps, femme de ménage par exemple.) Les horaires décalés réduisent très fortement la sociabilité amicale et familiale. Des études aux Etats-Unis et aux Pays Bas ont montré qu'à long terme, la désynchronisation des horaires de travail qui résulte de ces horaires atypiques affaiblissent le lien familial (séparations et divorces plus fréquents).

*Entre les Etats-Unis, où nombre de salariés ne prennent pas la totalité de leurs vacances, et la France, brocardée comme le pays des RTT où pourtant le présentisme est important. Comment développer un rapport sain au temps de travail performant au plan économique ?*

La France est le pays dans lequel les longues journées de travail sont les plus fréquentes, devant la Grande Bretagne. En Finlande les longues journées de travail n'existent pas (c'est très marginal) : travailler trop tard est interprété comme le signe d'un manque d'organisation et d'efficacité. On voit bien qu'on ne peut pas faire de lien entre longues journées de travail et performance économique. Le problème des longues journées de travail et du sur-travail en général est que le risque de burn out est plus grand. Travailler trop peut à la longue être contre-productif pour tout le monde. Il y a donc un enjeu fort à ne plus considérer le travail comme la seule valeur centrale de nos sociétés. Je pense comme Dominique Méda qu'il faut travailler moins mais mieux, moins pour pouvoir s'investir dans d'autres activités (association, amis, famille) qui permettent de diversifier les sources de bien-être. À long terme cela est bénéfique pour tout le monde, y compris pour le travail.

## **Document 4 : Extrait d'un article de Dominique Méda, 2013**

**D. Méda, « Réduire le temps de travail reste la solution ! », *Revue Projet*, 2013/5-6, pp/ 119-127**

Extrait adapté par le Jury

### **La croissance n'est pas une fin en soi**

Si le retour de la croissance ne constitue pas une solution à court terme, il ne l'est sans doute pas davantage à moyen ou long terme. Dès lors, il faudrait profiter de l'éclipse de la croissance pour réorganiser en profondeur nos processus de production, redistribuer l'emploi sur l'ensemble de la population active et redonner du sens au travail.

Sans nous attarder ici sur cette idée, de forts taux de croissance à moyen et long termes ne sont ni généralisables à l'ensemble de la planète ni soutenables. Dans l'état actuel du progrès technique, rien ne permet de penser que nous parviendrons à obtenir un découplage entre le volume de biens et services produits et les émissions de gaz à effet de serre, dont l'augmentation menace désormais la stabilité climatique et dont les effets sur les conditions de vie sur Terre pourraient être catastrophiques. En l'absence de tels sauts technologiques et face au risque d'une marchandisation effrénée de la nature (les pressions diverses pour développer les biotechnologies ou l'extraction du gaz de schiste), la raison consiste à tirer les conséquences de l'obsolescence du PIB, indicateur qui nous sert à la fois à mesurer la performance de la société et la croissance... Si la croissance n'est pas une fin en soi, alors nous ferions mieux de prendre comme objectif central la satisfaction des besoins de tous, d'adopter au terme de délibérations démocratiques de nouveaux indicateurs (l'accès à l'emploi, la répartition des revenus et la qualité du travail tiendraient à n'en pas douter une place de choix) et de raisonner non pas contre la croissance mais au-delà de la croissance, celle-ci devenant un objectif secondaire.

Comment des économies « fondées sur la croissance » peuvent-elles faire face au véritable choc que constitue un fort ralentissement de celle-ci ? Notons d'abord que la satisfaction des besoins essentiels – ou considérés comme tels – doublée du respect des contraintes environnementales et sociales suppose non pas nécessairement une diminution du PIB, mais la décroissance de certaines productions et la croissance d'autres. Selon les uns, un tel choc pourrait être surmonté par une forte réduction du temps de travail qui pourrait s'accompagner d'une diminution des revenus. Ou du moins d'une forte redistribution de ceux-ci, comme le suggère, sans s'y attarder suffisamment, l'auteur de *Prospérité sans croissance*, Tim Jackson. D'autres, tel que Jean Gadrey, proposent plutôt de renoncer à l'obsession moderne pour les gains de productivité ainsi qu'aux conventions qui en définissent la mesure et qui sont inadaptées, notamment aux services relationnels – une partie importante de notre économie. In fine, c'est sans doute dans un mixte, diversifié selon les secteurs (réduction du temps de travail et accélération des gains de productivité pour les uns, poursuite de gains de qualité et de durabilité pour les autres) que réside la sortie de crise. Plusieurs études montrent qu'investir dans la reconversion écologique de notre économie (rénovation thermique des bâtiments, verdissement des procédés de production, développement des énergies renouvelables et des transports en commun) pourrait créer des emplois : Philippe Quirion les chiffre à environ 600 000 emplois pour la France à l'horizon 2020. Et on peut s'attendre à ce qu'un ralentissement des gains de productivité redonne au travail le sens qu'il avait perdu dans un grand nombre de secteurs et de métiers. Car, comme le dénonçait Bertrand de Jouvenel dès 1958, l'obsession des gains de productivité représente un « progrès dans l'organisation du travail mais un regrès dans l'aménagement de l'existence » : l'homme, s'il gagne des satisfactions comme consommateur, en perd comme producteur.

Si elle indique sans doute la seule voie de sortie positive d'une crise dont le chômage et la perte de sens du travail constituent deux volets essentiels, l'ambition d'un « au-delà de la croissance », qui seul permettra de conjurer la grave menace écologique à laquelle nous sommes confrontés, se heurtera de plein fouet aux intérêts constitués, aux lobbies et plus précisément à tous ceux qui ne voient dans la production qu'un moyen de faire du profit. Peut-être sommes-nous parvenus à ce moment historique où la défense des sociétés contre les excès qu'elles génèrent passe par la remise en cause du caractère illimité du capitalisme et appelle simultanément la mise en œuvre d'un autre régime du travail. C'est ce que suggérait en 1910 Adéodat Boissard, l'un des fondateurs des Semaines sociales de France, dans un ouvrage passionnant... Il rappelait en effet qu'il existe trois systèmes de répartition du produit entre ceux qui ont contribué à le créer : le communisme familial, le régime de partage conventionnel inégal (ou encore régime salarial ou régime capitaliste), le régime de partage proportionnel ou associationniste, « appliqué plus ou moins intégralement dans les coopératives de production ». Et, proposant un parallèle entre ces trois régimes économiques et les trois régimes politiques (patriarcat, monarchie, démocratie), l'auteur suggérait : « Il n'est pas impossible que, de même que la démocratie est désormais le régime le plus courant dans nos sociétés, le sens de l'histoire aille vers le régime associationniste. » Un programme de travail très adapté aux défis auxquels nous sommes confrontés...