

Les seniors doivent créer de la valeur : les nouvelles technologies peuvent les y aider

Jean-Pierre HAUET

Le gouvernement français a annoncé récemment son intention de finaliser le projet de « CDD seniors » qui était en discussion depuis de longs mois. En première lecture, il s'agit de donner aux seniors écartés de la vie professionnelle l'occasion d'y revenir, au plus pour deux périodes de 18 mois, afin de compléter leurs droits à la retraite.

L'âge d'or de la retraite est terminé

Sur le fond, il s'agit d'une inflexion bien plus considérable. Cette décision marque en France la fin de la période de « l'âge d'or de la retraite » qui avait fait de celle-ci un objectif de carrière, consécration de trop longues années passées dans la piscine marécageuse et stressante du monde du travail.

Les retraités étaient considérés, à juste titre, comme une population à haut pouvoir d'achat, ayant le temps de se consacrer aux voyages ou à leurs hobbies préférés. Seuls quelques addicts du travail trouvaient que la société aurait pu encore profiter quelque temps de leur concours.

Tout ceci a volé en éclats sous l'effet de plusieurs facteurs concomitants :

- l'allongement de la durée de vie, phénomène mondial qui s'est traduit en France par une espérance de vie à la naissance passant, pour les hommes, de 63,4 ans en 1950 à 76,8 ans en 2005 et pour les femmes de 69,2 à 83,8 ans. Cette espérance de vie continue à croître. La France n'est pas en tête du peloton et des âges de fin de vie de 90 ou 95 ans vont devenir commun en Suède et au Japon.
- la réduction de la capacité de financement des actifs, non seulement en raison de leur diminution numérique relative, mais aussi du fait de la pression concurrentielle née de la globalisation. Les pays, tels que l'Inde ou la Chine, où les systèmes de retraite, hors fonction publique, n'existent pas, devront un jour ou l'autre consacrer plusieurs points de leur croissance au financement des nécessaires retraites. Mais pour l'instant la pression qu'ils exercent sur nos économies fragilise chaque jour davantage nos institutions.
- La pyramide démographique qui, en France, a amené en fin de carrière les classes d'âge du baby-boom.

L'entrée dans le monde de la retraite est devenu en conséquence de plus en plus subi que voulu et donne lieu à des frustrations et à des anxiétés. En France, pour les hommes de plus de 50 ans, le taux d'inactivité¹ est passé selon l'INSEE de 20,5 % en 1975 à 36,4 % en 2005, alors que, fort heureusement, il n'est que de 5,5 % dans la tranche 25-49 ans².

Cette situation génère des problèmes financiers énormes pour la Nation mais aussi des difficultés sociétales et intergénérationnelles.

¹ Calculé sur la tranche d'âge allant de 15 à 64 ans.

² Le problème de l'emploi des jeunes constitue bien entendu une autre préoccupation majeure.

Les fausses solutions

Beaucoup de solutions ont été évoquées ou continuent de l'être.

Sur le plan financier, on a critiqué les régimes de répartition des retraites et prôné les régimes de capitalisation, chacun devant se construire sa propre retraite et épargner à cet effet.

Malheureusement, le paradigme du rentier californien tirant parmi des dividendes des fonds de pension investis dans des sociétés du monde entier ne s'applique guère à la France. Les fonds de retraite ne seront durablement productifs en France que s'il existe assez d'actifs pour les rémunérer. Les dividendes ne tombent pas du ciel ! La capitalisation rejoint, en termes macroéconomiques, la répartition.

On parle également de l'allongement de l'âge de la retraite. En Suède, pays « social » par excellence, 30 % des personnes sont encore actives à 64 ans. En France, la statistique de l'Insee s'arrête précisément là. Le Royaume-Uni veut faire passer l'âge de la retraite à 68 ans. En Italie, on parle de 70 ans.

Outre la pression sur le reste du monde du travail, l'une des difficultés essentielles nous paraît liée à la place que les seniors peuvent tenir dans leurs entreprises ou dans leurs administrations. Nous avons vécu depuis des décennies dans le principe de la progression de carrière jusqu'à la retraite, idée héritée de la fonction publique, particulièrement bien représentée en France, et qui veut qu'avec l'âge, la rémunération et même les responsabilités, continuent à progresser.

Ce principe est une impasse et conduit à des discontinuités brutales se traduisant tout simplement par la perte d'emploi et les traumatismes qui s'ensuivent. Il faut donc admettre que la place de l'individu et des seniors en particulier dans la société est appelée à évoluer avec l'âge et que le pic de carrière doit correspondre au maximum d'efficacité dans une fonction donnée, de la même façon qu'on n'attend pas d'un footballeur de classe internationale de le rester jusqu'à 50 ans.

Repenser la place des seniors

Il faut donc repenser la place des seniors dans la société et définir de nouvelles positions qui ne soient, sauf exception bien entendu, ni celles de leaders, ni celles de rentiers inactifs consommateurs, voire de « couched potatoes » comme diraient les américains.

Quitte à choquer, nous pensons que le bénévolat, souvent présenté comme une forme de réalisation de soi adaptée au cas des seniors, trouve également ses limites. Le bénévolat suppose que celui qui le dispense, dispose par ailleurs de ressources suffisantes. C'est à la limite une forme de loisir qui ne dit pas son nom. C'est en tout cas, une concurrence de plus en plus sensible faite aux emplois marchands.

Il nous semble essentiel à la fois sur le plan sociologique et sur le plan économique que les seniors créent de la valeur et que cette valeur soit reconnue par une rémunération juste et tangible. Il faut pour cela faire évoluer les systèmes de retraite, beaucoup trop rigides à cet égard, et aussi les mentalités.

L'expérience des CDD seniors sera intéressante à suivre. Quelles formes d'emploi les seniors pourront-ils retrouver ? A quel niveau de rémunération, Quelles satisfactions en tireront-ils in fine ? Bien sûr, on objectera que ces contrats sont une nouvelle façon, après les stagiaires, le CNE, le CPE avorté, voire le travail des femmes, de tirer vers le bas l'échelle des rémunérations. Mais le risque nous paraît encore plus grand de laisser les seniors dispenser sans contrepartie des services ayant une valeur marchande.

Pourquoi les technologies nouvelles ?

D'aucuns se demanderont ce que les technologies nouvelles viennent faire dans cette discussion.

Il nous semble tout d'abord indispensable que les seniors fassent l'effort de se familiariser avec les technologies nouvelles de l'information et de la communication pour ne pas donner prise à la fracture du numérique et créer une nouvelle classe d'exclus.

Il nous semble surtout que les méthodes modernes des NTIC sont suffisamment accessibles pour que les seniors deviennent de véritables « pros » et puissent, en leur associant leur expérience propre, proposer des services très utiles à la société. En outre, la possibilité de travailler et de dialoguer à distance s'accommode parfaitement du rythme de vie qui est le leur.

Parmi les services rendus, on peut penser aux tâches d'enseignement et l'on sait par exemple que les écoles primaires sont aujourd'hui contraintes de faire appel aux mères de famille, qui ont leurs activités propres, pour assurer l'initiation des élèves à l'informatique. Mais le champ d'application est beaucoup plus large.

Les tâches de traduction, plus que jamais essentielles dans un contexte d'internationalisation accrue des affaires, celles d'édition et de mise au point de documents sont également tout à fait accessibles.

Toutes les tâches de conseil nécessite de pouvoir rester au fait des méthodes actuelles de recherche, de veille technologique ou stratégique et de savoir s'adapter aux méthodes actuelles de l'entreprise.

La simple location de chambres d'hôte ou de gîtes ruraux nécessite des méthodes d'organisation et de gestion qui ne se contentent plus d'un carnet à souche.

Ce ne sont là que quelques exemples. La retraite pour les seniors ne devrait qu'une étape dans leur carrière, correspondant à une réorientation de leurs activités, mais restant fondamentalement orientée vers la création de valeur tant que leur santé physique et intellectuelle leur en laisse la possibilité.