

POUR UN AUTRE REGARD SUR LES PERSONNES RETRAITÉES : UNE APPROCHE RECONSIDÉRÉE DE NOTRE RAPPORT À L'ÂGE !

Véronique BESSE

- ▶ Députée NI de la Vendée
- ▶ Membre de la commission des Affaires étrangères
- ▶ Conseillère municipale des Herbiers



Au sein de notre société, l'utilité est basée sur la dichotomie actifs / retraités, ou même encore « jeunes » / « vieux ». Mais peut-on prendre le risque de réfléchir au-delà de ce paradigme ? Grande expérience professionnelle, sagesse de vie, les retraités ne sont pas un « poids » mais une « richesse ».

Le constat est clair : les retraités sont à ce jour 17 millions ! Rien que dans le milieu associatif, les retraités représentent plus de 50 % des responsables et presque autant en tant qu'adhérents. Présents non seulement dans les clubs, les fondations, les cercles de réflexion, mais aussi bien sûr pour leur entourage, les retraités sont investis et actifs. Actifs, non pas au sens professionnel du terme, mais en tant qu'acteurs de notre société. Ils transmettent et contribuent au dynamisme de notre pays. Nous avons besoin d'eux.

Le rapport « perspectives sur les compétences 2021 - se former pour la vie » de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) avance même que « la conception simpliste de l'existence comme succession de trois périodes, illustrée par le triptyque éducation-travail-retraite, n'a plus lieu d'être... »

En ce sens, j'ai interrogé la Secrétaire d'Etat, chargée de l'économie sociale et solidaire, sur le droit à la formation des retraités via le compte professionnel de formation (CPF). Pour un actif professionnel, chaque année de travail permet d'alimenter le compte professionnel à hauteur de 500 euros par an. Pour un retraité, seules les heures de bénévolat sont comptabilisées. Même très investi, on peut estimer que le compte formation d'un retraité sera alimenté au maximum à hauteur de 150 euros par an. Quand on sait qu'une formation coûte en moyenne 1 500 à 2 000 euros, autant dire qu'un retraité

doit attendre longtemps avant de voir sa formation financée. Une piste à explorer...

Toujours sur le droit à la formation, le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE), ouvert aux retraités, devrait faire l'objet d'une communication plus large auprès de ces derniers. Acquisitions de compétences numériques, formations en vue d'accroître leurs engagements ; de nombreux bénéficiaires en découleraient !

Il faudrait également promouvoir ce que l'on désigne sous le vocable « d'intergénérationnel », les échanges entre chaque tranche d'âge. Des espaces de vie et des habitats partagés entre familles, étudiants et retraités - isolés parfois - peuvent constituer une piste de travail. Des lieux de rencontres et des activités pourraient être proposées par les collectivités pour favoriser cette mixité. En tant qu'actifs, cercle familial mis à part, dans quel cadre a-t-on encore l'occasion d'échanger vraiment avec une personne retraitée ?

Au-delà des retraités, il faut arrêter avec la culture du « jeunisme ». En entreprise dorénavant, à 45 ans, on est vu comme un « senior ». En l'occurrence, le qualificatif n'est pas forcément exprimé de manière valorisante. Dans le cadre des embauches, l'on constate fréquemment que face à une personne plus jeune, les « seniors » comme on dit, sont loin d'être favoris.



« Au-delà des retraités, il faut arrêter avec la culture du « jeunisme » »

Alors que la crise du recrutement est manifeste, les compétences de ces actifs sont délaissées. Embaucher un tel profil laisse encore perplexe. Outre les dispositifs existants, des solutions plus efficaces pourraient être prises comme l'exonération totale de charges patronales pour toute embauche d'une personne de plus de 55 ans.

Pour les retraités, pour tous les actifs, apprenons à changer notre regard ! Ayons l'audace de réfléchir en dehors des clous. N'est-ce pas d'ailleurs la vocation de l'économie sociale et solidaire (ESS) ? ●