

Tout ce vous voudriez savoir en ne lisant qu'une page ...

Bien qu'espérées, il n'y a pas de « solutions » réalistes pour les seniors d'aujourd'hui ... mais il faut agir pour les seniors de dans trente ans.

L'affirmation peut paraître cynique, mais quels que soient les moyens mis en œuvre (dans le cas où ces moyens existeraient), des dizaines d'années d'activités *mono-tâche* voire de dégradations physiques ou psychologiques, des dizaines d'années sans formation et donc sans l'important effort personnel qu'elle exige, constituent une trajectoire qui comme celle des grands paquebots, ne se modifie pas d'un simple coup de barre.

Ce raccourci ignore la diversité des situations des seniors. Certains sont parfaitement en phase avec l'environnement professionnel du moment et s'il y a cynisme, il réside dans le fait qu'eux aussi sont mis sur la touche !

Nous connaissons les conditions qui ont produit cette génération de quinquas et sexas. Afin que les mêmes causes ne re-produisent pas les mêmes effets, nous devons réunir au plus vite les conditions de durabilité des personnes au travail.

L'allongement nécessaire des carrières impose la formation tout au long de la vie pour de vrai !

L'histoire récente nous a montré que ce sont les ruptures et non les évolutions qui ont mis sur la touche des armées de producteurs efficaces. Durer au travail, c'est être capable de « sauter » d'un *segment de carrière* vers le suivant, pas simplement de suivre le

mouvement. Cela ne pourra pas se faire sans une intégration forte entre contribution à la création de richesse et développement personnel des individus. Il faut oublier le dosage homéopathique avec lequel on prescrit aujourd'hui la formation continue.

L'addition sera salée, mais bien moins douloureuse que celle de l'inaction. C'est à la collectivité de prendre la main... et de la mettre à la poche !

Il ne faut pas se le cacher, sortir régulièrement l'*homo industrius* de l'entreprise pour l'immerger dans de vraies séquences consacrées à son développement coûtera cher.

Si on dit arbitrairement qu'il faudra passer 10% de son temps de travail à se préparer à la décennie suivante dont on ignore tout, il se trouvera des légions entières d'économistes rutilants d'expertises pour dire que c'est impossible. Il faudra profiter de leur mobilisation pour leur demander comment nous pouvons mettre de côté

un tiers (33% !) de nos forces vives (les seniors + les jeunes) et comment, si nous ne faisons rien, nous pourrions continuer à financer ce gaspillage monstrueux.

C'est la collectivité, qui aujourd'hui, paye. Si nous sortons du cercle mortifère dans lequel nous nous sommes engagés, c'est la collectivité qui en tirera les bénéfiques. Ce fait la désigne naturellement comme le bailleur des fonds qui nous permettront d'entrer dans le cercle vertueux de la «durabilité» des travailleurs.

L'investissement à long terme sera payant à court terme, c'est notre chance, saisissons-la !

Quand on y regarde de près, on découvre que les compétences à développer pour « sauter » d'un job à l'autre dans le futur augmentent aussi la capacité de contribution du collaborateur, c'est-à-dire sa productivité dans son entreprise actuelle. Encore faudra-t-il que cette dernière comprenne qu'il faut arrêter *d'employer des salariés* et que dans son intérêt, elle doit *engager ses collaborateurs*. De toutes ses casquettes, le patron devra privilégier celle du

manager... Le MFQM retrouve bien là, sa ligne !

L'investissement à long terme aura donc des retombées positives dans les comptes d'exploitations des entreprises, ce qui les désigne pour mettre la main à la poche, elles aussi !

Pour être plus précis, il paraît légitime de réserver une partie des effets positifs immédiats du cercle vertueux, pour son fonctionnement.

Il ne sert à rien de prévoir l'avenir, il suffit de le rendre possible ! (Saint Exupéry)