

« La vieillesse est un naufrage ! »

VU D'AILLEURS

J'avais promis un article à Pascal Tornay: le voici. Ma pensée est assez anticonformiste voire provocante. Si je parle de moi ici, ce n'est pas par égocentrisme. Je tire simplement les leçons de mes expériences. Je me lance: Je n'avais pas réalisé à quel point cette phrase (*voir titre*) attribuée à De Gaulle portait en elle-même de vérité ! Il ne s'agit pas de l'âge bisounours qu'on nous vend à longueur de journée. C'est un âge très dur où les possibilités de retournement sont complexes et où la vertu de patience se perd un peu !



PAR JEAN-PIERRE DÉMURGER
PHOTOS: DR, COSMOVISIONS.COM

Après une vie de chef d'entreprise (déchu) et des procès, conséquence d'un dépôt de bilan, j'approche les 60 ans. Mon dernier parent est mort et, pensant que la succession pouvait résoudre les problèmes de la vie quotidienne et qu'il n'en a rien été, bien au contraire, j'ai décidé de m'en détacher et de prendre la suite de ma vie différemment. Il est probable que cette situation ne soit pas réglée avant mes 70 ans et cette perspective me désole...

J'ai donc cherché un nouveau travail. Je témoigne que, à part deux entretiens sur des centaines, peut-être plus d'un millier de lettres polies de refus, tournées juridiquement dans le sens où il ne puisse être compris qu'il existe une ségrégation au sujet de l'âge, je me suis interrogé sur la nature de ce fait.

Nous vivons dans le paradigme selon lequel *les vieux coûtent chers, mais qu'ils sont indispensables à la survie de la société en général, et capitaliste en particulier*, me suis-je dit. Ils coûtent cher à faire travailler pour de multiples raisons. Ils ont peut-être aussi leur caractère... Dans le même temps, les jeunes sont dans une

autre culture, celle de la conformité à un apprentissage sans remise en cause. Ils correspondent à une catégorie du compte d'exploitation. Ils sont moins chers, interchangeables à souhait. Le coût d'un mauvais recrutement est limité.

Le monde du travail est aujourd'hui fondé sur deux comportements:

Le premier: celui de la meilleure pratique définie par des normes ou des lois, des procédures, desquelles ceux qui n'atteignent pas la performance sont exclus, faisant ainsi une armée de gens conformes et obéissants, semblables, d'où aucune personnalité originale ne dépasse.

Tout ce que je sais de ce comportement, c'est qu'il conduit au désespoir (Cf. le « toyotisme » au Japon poussé à l'extrême) puis au burnout, puis à la mort. Je me rappelle d'un pilote de ligne très bien formé aux procédures. Il avait dû se poser en urgence à la suite d'une panne de moteur. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il n'avait pas effectué telle manœuvre pour redémarrer, il avait répondu: « Ça ne fait pas partie des procédures ! » Néanmoins, ça aurait marché sans paniquer les passagers et affoler la planète !

Il me semble que, dans un passé pas si lointain, on cultivait le goût de la différence, en acceptant le risque de la vie, avec ses bonheurs et ses malheurs. Il se trouve que j'ai des pieds assez carrés et que, sur cent paires de chaussures, il n'y en ait que deux qui m'ailtent. Je n'ai donc pas le choix de la « mode » et je l'ai accepté. Je pense qu'aujourd'hui, n'entrant pas dans la norme des formes de pied admises – la technologie aidant, et cela fait fonctionner le système – on me demanderait de me faire opérer pour trouver une forme de pied conforme à la norme, (et rentrer dans une bonne catégorie !) en m'offrant ainsi le bonheur d'un choix de paires de chaussures plus large que jamais...

Si Pascal m'offre encore une page le mois prochain, je poursuivrais mon propos et vous partagerais un peu au sujet du **deuxième** fondement sur lequel le monde du travail est construit, je l'ai appelé « le mailon faible »...

