

# Entrepreneuriat senior : Entrepreneuriat oublié ?

“Il n’y a d’échecs que de  
ceux dont on n’apprend rien”

**FREE**

*pour entreprendre*

Think Thank organisé par la Fondation FREE POUR ENTREPRENDRE

## THINK TANK organisé par la FONDATION FREE POUR ENTREPRENDRE

### Composition

Président : M. José Zurstrassen, Entrepreneur

Rapporteurs scientifiques : Prof. Annie Cornet et M. Eric Huby, ULg-HEC-EGID

Madame Annick Lefèvre, Fondation FREE

M. Olivier Moureau, Avocat

M. Josly Piette, Bourgmestre

M. André Puttemans, Entrepreneur

Madame Christiane Robert, Senior Flex asbl

Prof. Bernard Surlemont, Fondation FREE

M. Jean-Jacques Verdickt, Président de la fondation FREE

Les membres de ce groupe sont présents à titre personnel et ne représentent, en aucune manière l'institution dans laquelle ils sont actifs. FREE s'assure de la validité scientifique et de la qualité éditoriale des travaux qu'il publie, mais les opinions et jugements qui y sont formulés sont exclusivement ceux de leurs auteurs. Ils ne sauraient être imputés ni à la fondation, ni, a fortiori, à ses organes directeurs ou ses sponsors.

## Table des matières

■ La Fondation FREE	7
■ Introduction	9
■ 1. La situation des seniors : portrait statistique	11
1.1 Pyramide des âges	12
1.2 Retrait massif des travailleurs de plus de 50 ans du marché du travail	13
1.3 La situation des travailleurs indépendants âgés	15
1.3.1 Définition	15
1.3.2 Nombre d'indépendants	15
1.4 Une volonté politique d'augmenter le taux d'emploi des plus de 50 ans	17
■ 2. Les freins à la création d'activités par les seniors (50+)	21
2.1 L'accès au financement et au crédit	22
2.2 Les pièges à l'emploi	23
2.2.1 Chômage	23
2.2.2 Prépensions	23
2.2.3 Pensions	24
2.3 Le manque d'informations	25
2.4 Des illogismes fiscaux	26
2.5 Manque de soutien spécifique pour la création d'activité	27
2.5.1 L'outplacement	27
2.5.2 Les organismes d'accompagnement à la création d'activité	28
2.6 L'insécurité lié au statut	29
2.6.1 Le portage salarial	29
2.6.2 Les sociétés de management	32
2.6.3 La coopérative d'activité	33
2.7 Difficultés d'accès à la profession	34
2.8 Poids des stéréotypes et des représentations	35
2.9 Diversité des entrepreneurs potentiels (sexe, origine)	36
■ 3. Recommandations	37
3.1 Améliorer les conditions d'accès et les garanties de crédit	38
3.2 Réduire les pièges à la création d'activité	39
3.2.1 Favoriser l'investissement des indemnités de licenciement dans la création d'activité	39
3.2.2 Réduire l'impact négatif d'une activité d'indépendant sur les pensions	39
3.2.3 Améliorer la transparence des situations personnelles face à la pension	40
3.3 Soutenir les statuts transitoires (aspects réglementaires)	40
3.4 Accès à la profession	41
3.4.1 Développer des programmes de coaching et de formation spécifique visant à une consolidation d'acquis par l'expérience	41
3.4.2 Améliorer le système de validation des acquis de l'expérience (VAE)	42
3.5 Mesures de soutien et d'accompagnement à la création d'activité	43
3.5.1 Sensibiliser les services d'outplacement et d'accompagnement à l'emploi au travail indépendant	43
3.5.2 Encourager les structures d'accompagnement à la création d'activité à cibler ce public	44
3.6 Tenir compte de la diversité des entrepreneurs potentiels et des réalités sociales	44
3.7 Changer les stéréotypes et représentations	45
■ 4. Conclusion	47
■ Annexe : Profonds des rémunérations pour les activités autorisées aux pensionnés	49
■ Bibliographie	51
■ Remerciements	54

## La Fondation FREE

Le développement de la création d'entreprises est l'une des priorités de nos gouvernements. Leitmotiv : susciter et encourager l'esprit d'entreprendre auprès de la population wallonne, conformément aux propositions reprises dans le plan Marshall et le PST1 (création d'activités). Ce **les freins culturels à l'acte d'entreprendre et la nécessité de travailler au changement de mentalité de la population pour redynamiser l'économie régionale, créer de nouvelles entreprises, augmenter les emplois et assurer la croissance économique.**

Un tel changement nécessite de déployer des moyens importants. Le Plan Marshall a cette ambition et s'est donné les moyens de ses objectifs en voulant résolument réinstaller la Wallonie dans la prospérité. Les pessimistes diront que c'est trop tard ! Les optimistes clameront que les premiers signes annoncent la victoire ! Les prudents savent que cela prendra du temps !

Toutefois, le train de l'esprit d'entreprendre est en route depuis quelques années. En effet, le Contrat d'Avenir de la Wallonie, dans lequel s'inscrit la création en 2003 de la Fondation pour la Recherche et l'Enseignement de l'Esprit d'entreprendre (FREE),

avait tracé les premiers pas et lancé les premières initiatives visant à redonner à la terre de Wallonie l'âme de ses entrepreneurs d'antan. **Créée grâce au soutien de personnalités du monde entrepreneurial belge, FREE est une organisation apolitique et indépendante qui a pour mission de promouvoir l'esprit d'entreprendre auprès de la population francophone de Belgique,** d'apporter son concours à l'encouragement et à la diffusion des dispositifs qui agissent sur l'esprit d'entreprise. Consciente de la difficulté que représentait le vaste chantier auquel elle s'attaquait, FREE a, dès le départ, décidé de s'entourer et de faire collaborer les différents

acteurs ayant ou pouvant avoir une influence sur les jeunes en scolarité dès le plus jeune âge, en priorité, et sur la population, et d'encadrer sa réflexion d'experts en la matière. FREE a pour ambition d'être un expert et une plate-forme de l'esprit d'entreprendre en Communauté française et à l'échelle internationale.

Pour quels publics cibles ? Par quelles actions ? Sont apparues comme une évidence, les personnes en charge de l'éducation, avec en priorité les enseignants, dans la mesure où il leur est possible de recourir à des pratiques pédagogiques qui favorisent le développement de l'esprit d'entreprendre chez les jeunes et suscitent des attitudes de créativité, d'autonomie, de prise d'initiatives, de prise de responsabilité ... Si les initiatives personnelles des enseignants ont un impact positif sur les jeunes, elles sont insuffisantes pour faire évoluer les mentalités. Il importe de porter le débat au niveau sociétal des parents, des médias, des entrepreneurs et des politiques. Soucieux d'un plus grand impact auprès d'un public plus important, le Conseil d'administration a décidé de mettre en place une action Think Tank ayant pour objectif

la production d'études thématiques qui proposent d'une part une analyse d'une problématique spécifique et d'autre part des recommandations de pistes à mettre en œuvre pour résoudre les difficultés identifiées. **L'intention est de contribuer au débat public et à la maturation d'une population plus entrepreneuriale. Ce rapport sur la seconde chance s'inscrit notamment dans la volonté de faire en sorte que la peur de l'échec ne constitue plus un frein aussi important auprès des jeunes qui souhaitent entreprendre.**

Ces études sont gérées en groupes autonomes qui réunissent des experts en relation avec la thématique traitée, sous la responsabilité d'un Président. Les membres de ces groupes sont présents à titre personnel et ne représentent, en aucune manière l'institution dans laquelle ils sont actifs. *FREE s'assure de la validité scientifique et de la qualité éditoriale des travaux qu'il publie, mais les opinions et jugements qui y sont formulés sont exclusivement ceux de leurs auteurs. Ils ne sauraient être imputés ni à la fondation, ni, a fortiori, à ses organes directeurs ou ses sponsors.*

## INTRODUCTION

Le développement de la création d'entreprises est l'une des priorités de nos gouvernements. Leitmotiv : **susciter et encourager l'esprit d'entreprendre auprès de la population wallonne**, conformément aux propositions reprises dans le plan Mars-hall et le PST1 (création d'activités).

Plusieurs acteurs de terrain ont mené des recherches et entrepris des actions pour soutenir la création d'activités auprès de publics comme, par exemple :

- les jeunes (Fondation FREE);
- les femmes (projet Diane de l'UCM Hainaut, réseau Méridienne dans la province de Luxembourg, réseau FAR dans la province de Liège, FCEM, etc.);
- les chômeurs (accompagnement via Job In, Challenge et l'IFAPME).

Autres initiatives à souligner et encourager : le prix de la Très Petite Entreprise ou encore le soutien de *spin off* qui favorisent des projets de création d'activité issus des milieux universitaires.

On constate cependant que **les seniors (les plus de 50 ans) sont négligés, voire oubliés pour la création d'activités**. Leur potentiel est pourtant bien présent : d'une part, ils représentent une tranche croissante de la population, d'autre part, ils possèdent bon nombre d'atouts pour pouvoir lancer une activité (expérience, capital, réseau, etc..).

Ce rapport s'intéresse à la création d'activité par les seniors. Il dégage des propositions pour les soutenir et les encourager à entreprendre.

Par « seniors », nous désignons les créateurs potentiels de plus de 50 ans, qu'ils soient salariés, au chômage ou préretraités. Si certains souhaitent créer

leur activité par choix, d'autres le feraient plutôt « par défaut », suite à un licenciement, par exemple. Autre motif : l'envie ou le besoin de réintégrer le marché du travail après une absence plus ou moins longue pour raisons familiales. C'est particulièrement vrai pour les femmes. Quelles que soient leurs raisons, ces seniors ont un point commun : tous sont des entrepreneurs en puissance. Toutefois, des freins et des obstacles spécifiques à cette tranche d'âge existent. Ce rapport en dresse l'inventaire.

Pour augmenter sensiblement leur envie de se lancer dans une activité comme indépendant, il faut les aider à surmonter ces obstacles. D'où la présence de recommandations concrètes, issues :

- d'un processus de consultation impliquant différentes catégories d'experts ;
- d'une brève revue de littérature pour s'inspirer des expériences menées à l'étranger.

C'est que l'enjeu est de taille : **pour que la création d'activité soit source d'enrichissement et non un pas de plus vers la précarité, les acteurs de la vie économique et politique doivent apporter une attention particulière à cette tranche d'âge.** Et se poser plusieurs questions.

Quelle est l'importance de ce phénomène en Belgique ? Quels sont les vrais blocages ? Comment encourager l'entrepreneuriat des seniors ? Des seniors compétents ne peuvent-ils pas être considérés comme des repreneurs potentiels ?

Autant de questions auxquelles ce rapport tente de répondre.

## I. LA SITUATION DES SENIORS : PORTRAIT STATISTIQUE



## 1.1 Pyramide des âges

### Les facteurs initiateurs de la faillite

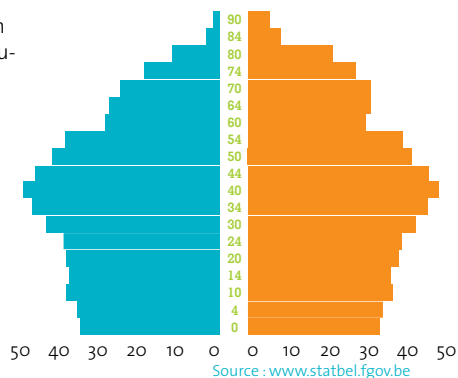
On assiste à un vieillissement démographique de la population. Plusieurs raisons expliquent cette situation (réf Marbot 2005) :

- le *baby-boom* : augmentation brusque de la natalité entre 1945 et 1965;
- l'augmentation de l'espérance de vie liée à la baisse de la mortalité infantile et des personnes âgées;
- le *baby-gap* : baisse de la fécondité depuis 1965 en raison de l'évolution des formes familiales, du coût d'éducation des enfants, de l'investissement qualitatif pour les enfants, de l'insécurité économique, des difficultés de conciliation des temps de vie...

Cette pyramide des âges « en toupie » laisse présager des difficultés notamment pour :

- le paiement des pensions;
- la croissance économique.

Pyramide des âges pour la Belgique au 1<sup>er</sup> janvier 2005



## 1.2 Retrait massif des travailleurs de plus de 50 ans du marché du travail

Le tableau ci-dessous démontre l'ampleur de la population active de plus de 50 ans en Belgique, en regard du statut d'emploi :

Les plus de 50 ans constituent 41% de la population de plus de 15 ans. Par contre, ils représentent 18% des personnes ayant un emploi, représentent 8% des chômeurs. 62% des personnes de 50 à 64 ans sont inactives. Les chiffres ventilés par sexe montrent une réalité différenciée pour les hommes et les femmes de cette catégorie d'âge. Ainsi le taux d'emploi des femmes est sensiblement plus bas (15%) que celui des hommes (20%).

Tableau 1 : situation de la population active belge en 2001

Situation au regard de l'activité	15 ans et +	50 ans et +	% 50 ans et +
Total général population	10 263 038	3 469 204	33,8%
Total des 15 ans et plus	8 457 947	3 469 204	41,0%
Dont : ■ A un emploi	4 055 610	726 001	17,9%
■ Chômeur BIT	286 860	23 820	8,3%
■ Non actif (15 à 64 ans)	286 869	1 011 408	61,6%

Source : INS

Le souhait de l'Union Européenne est d'atteindre un taux d'activité des 55-64 ans de 50%. Actuellement la moyenne européenne est de 41%. La Belgique est à la traîne avec 28%. En cause :

- de nombreux freins réglementaires à cette activité;
- des préjugés concernant les plus de 50 ans dans l'opinion publique et le monde de l'entreprise;
- peu de communication gouvernementale pour valoriser l'expérience et le potentiel de créativité et de productivité des plus de 50 ans.

Différentes études montrent qu'actuellement il devient difficile de retrouver un travail au-delà de 45 ans. Plusieurs facteurs expliquent ce phénomène.

- Facteurs individuels : choix du travailleur, capital social (niveau de diplôme et type de qualifications), trajectoires de vie (configuration familiale, etc.).

- Facteurs organisationnels : politique de gestion des ressources humaines et organisation du travail qui ne favorise pas le maintien au travail des travailleurs de plus de 45 ans (prévisions, licenciements des travailleurs âgés sur base de différentes considérations dont les niveaux de salaires, non adaptation des postes et des horaires de travail, absence de formation pour les plus de 40 ans ...). Les entreprises actuelles sont confrontées aux difficultés nées d'une non gestion des âges dans leurs politiques de gestion des ressources humaines et dans leurs modes d'organisation du travail.

- Facteurs sociétaux : préjugés et stéréotypes relatifs à l'âge (moins de productivité, de motivation, d'adaptation aux changements, etc.), mais aussi des dispositifs encourageant le retrait prématuré du travail comme les pré-pensions mis en place historiquement pour gérer les restructurations et offrir de l'emploi aux plus jeunes et les lois limitant les possibilités d'activité pour les travailleurs âgés.

## 1.3 La situation des travailleurs indépendants âgés

### 1.3.1 Définition

Est considérée comme indépendante, toute personne physique qui exerce une activité professionnelle dans laquelle elle n'est impliquée (liée) ni par un contrat de travail (ouvrier ou employé), ni par un statut (administration publique). Plusieurs catégories existent dans le statut d'indépendant (à titre principal, complémentaire, conjoint aidant ou pensionné).

Le statut de travailleur indépendant offre une couverture en matière de pension, d'allocations familiales, d'assurance maladie/invalidité et d'assurance sociale après faillite. Toutefois, malgré les progrès récents, cette couverture sociale est généralement moins importante que pour un salarié.

### 1.3.2 Nombre d'indépendants

**Tableau 2 : Evolution du nombre des travailleurs indépendants par classe d'âge (1999-2005)**

		-50 ans	+50 ans	Total
1999	Nbre	539418	254435	793853
	%	68%	32%	
2001	Nbre	532270	261211	793481
	%	67%	33%	
2003	Nbre	560029	296626	856655
	%	65%	35%	
2005	Nbre	561705	305563	867268
	%	65%	35%	
Progression en % de 1999 à 2005		4%	20%	9%

Source : INASTI



On constate que le nombre d'indépendants a augmenté de près de 20% au cours de la période 1999-2005. Cette progression est plus marquée que celles des plus jeunes (+ 4%).

Remarque :

Ces chiffres répartissent les indépendants par tranches d'âges et reflètent deux phénomènes :

- davantage de personnes deviennent indépendantes à partir de 50 ans;
- la population des indépendants vieillit.

Cela dit, sur la base des statistiques des flux entrants, en 2006 plus de 4000 nouveaux indépendants avaient plus de 50 ans. Cela représente 11% des indépendants qui s'inscrivent pour la première fois. Il y a 20 ans, ce pourcentage n'était que de ... 4%.

Cette hausse pourrait être le début d'une tendance lourde. Ainsi, dans d'autres pays, les taux d'emploi et d'activité entrepreneuriale des 50 ans et plus sont nettement plus élevés. **Ces dix dernières années, les Etats-Unis et la Grande-Bretagne ont par exemple vu leur nombre d'entrepreneurs seniors augmenter de 50%.** Un chiffre qu'il faut toutefois nuancer dans la mesure où les pensions y sont très faibles. Continuer à exercer une activité professionnelle est donc parfois une condition de survie et/ou de bien-être.

## 1.4 Une volonté politique d'augmenter le taux d'emploi des plus de 50 ans

Promouvoir le vieillissement actif est l'un des objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi, définie à l'horizon 2010, par le Conseil européen de Lisbonne, en 2000. Le Conseil de Stockholm, en 2001, a fixé à 50% la proportion des 55-64 ans qui devraient être en emploi dans l'Union européenne en 2010. Celui de Barcelone, en 2002, a prévu que l'âge moyen de sortie de l'activité soit relevé de cinq ans.

**La Belgique est l'un des pays européens dont le taux d'activité et d'emploi des 50-64 ans est le plus bas (28%).** La moyenne pour l'Europe des 15 est de 39,8%. Le Pacte de Solidarité récemment

conclu entre le Gouvernement fédéral et les partenaires sociaux, et adopté en 2005, vise à allonger la durée de la vie professionnelle. Le pacte vise à favori-

ser la mise à l'emploi et le maintien en emploi des catégories de personnes actives sous-représentées sur le marché du travail belge. Parmi elles, les jeunes faiblement qualifiés et les travailleurs de plus de 50 ans. Un chapitre important de ce contrat est donc consacré au vieillissement actif.

Pour encourager l'emploi des travailleurs âgés, différentes mesures sont envisagées :

- travail sur les mentalités (plans de diversité, etc.);
- réduction du coût des travailleurs âgés (lissage des barèmes);
- investissement dans la formation;
- dynamisation de la certification des compétences acquises ou VAE;
- révision des plans sociaux dans le cadre des restructurations (moindre recours aux prépensions et mise sur pied de cellules de reconversion);
- plus grande ouverture aux possibilités de réduction du temps de travail;
- révision du calcul des prépensions et des pensions pour décourager les retraits précoces et encourager les retraits tardifs;



- développement des services d'outplacement pour tout travailleur licencié après 50 ans;
- allègement de la charge de travail ou mutation de postes dans les métiers «lourds».

Ces pistes d'actions doivent encore être mises en oeuvre concrètement via des lois, des arrêtés et des conventions collectives de travail aux différents niveaux de décision.

D'autres pays européens ont d'ores et déjà pris des mesures afin d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés.

- Danemark (taux d'emploi seniors : 57,3 %) et Suède (taux d'activité seniors : 66%) : les taux d'activité des seniors ont déjà été relevés. Les mesures adoptées vont de la formation continue à l'amélioration des conditions de travail des seniors, en passant par l'abandon des aides de l'Etat pour les préretraites et un niveau d'exigence plus élevé pour le contrôle des chômeurs.

- Grande-Bretagne (taux d'emploi seniors : 53,3%) : adaptation des horaires de travail et introduction de la retraite partielle. Les travailleurs maintiennent ainsi leur droit à la pension et compensent la perte de salaire due à la réduction du temps de travail.

- Pays-Bas (taux d'emploi seniors : 42 %) : en fin de carrière, possibilité d'opter pour un temps partiel. Le travailleur garde son droit à la pension aux mêmes conditions que s'il avait gardé un temps plein. Il existe aussi des avantages fiscaux pour les travailleurs qui restent ou retournent à l'emploi.

- Finlande (taux d'emploi seniors : 45,7%) : incitations financières pour les entreprises qui adaptent les horaires et les conditions de travail et rendent le travail des seniors moins contraignant.

L'objectif principal est d'augmenter le taux d'emploi des plus de 50 ans. Il s'agit de les garder sur le marché du travail, mais aussi d'inciter les employeurs à les recruter. Seul bémol : ces mesures concernent le plus souvent les travailleurs salariés.

En effet, peu de ces dispositifs s'intéressent aux travailleurs indépendants. Il est vrai que ceux-ci travaillent souvent jusque l'âge de la pension, voire après, sans doute par passion et attachement à leur activité, mais aussi pour pouvoir bénéficier d'une pension complète. C'est probablement pour ces raisons que le travail indépendant comme opportunité d'emploi après 50 ans est quelque peu négligé. Pourtant, pour un salarié qui quitte son emploi, par choix ou nécessité, ou pour un demandeur d'emploi, le travail indépendant après 50 ans est une réelle opportunité.

Malheureusement, ces hommes et ces femmes, entrepreneurs en puissance, sont souvent oubliés dans les dispositifs d'aide et de soutien à la création d'activité. Les méthodes de travail ne sont pas toujours adaptées à ce public. Les barrières législatives, fiscales et sociales sont nombreuses.

Quelles sont ces barrières ? Comment les surmonter ? C'est ce que nous allons analyser dans ce rapport, pour ensuite proposer des recommandations visant à améliorer la création d'activité chez les seniors. Dans la ligne de mire : de meilleures conditions de mieux-être individuel et collectif.

## 2. LES FREINS À LA CRÉATION D'ACTIVITÉS PAR LES SENIORS (50+)

Dans cette partie, nous passons en revue les freins à la création d'emplois identifiés pour les seniors. Nous présentons les dispositifs récemment mis en oeuvre pour surmonter ces difficultés, dispositifs qui témoignent d'une prise de conscience des pouvoirs publics et des opérateurs.

## 2.1 L'accès au financement et au crédit

Promouvoir le vieillissement actif est l'un des objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi, définie à l'horizon 2010, p

L'accès au crédit est l'un des soucis majeurs des seniors qui veulent entreprendre. Tout dépend bien sûr des montants demandés et du type d'activité envisagé : le capital de départ varie selon l'activité et certains secteurs sont plus ou moins valorisés par les agents financiers. Il est par exemple plus difficile d'obtenir des fonds pour des activités dans les secteurs du commerce de détail et de l'HORECA.

Même si certains seniors ont des avantages importants (logement propre, primes de licenciement, épargne, biens propres, etc.), les stéréotypes sont tenaces. Dès lors, **les intermédiaires financiers hésitent, voire refusent de prêter aux seniors créateurs d'activité. Souvent, la durée du crédit bancaire rend tout remboursement difficile.**

Le principal problème proviendrait de l'assurance sur le solde restant dû vu l'espérance de vie à plus de 50 ans.

## 2.2 Les pièges à l'emploi

Lors de la création d'entreprise, les seniors sont confrontés à des barrières fiscales. La plupart de celles-ci sont liées aux plafonds de cumul autorisés pour les bénéficiaires d'allocations. **Si leurs revenus dépassent les plafonds autorisés, les seniors risquent de perdre leurs revenus de chômage ou de prépension.**

### 2.2.1 Chômage

En matière de primes de reprise du travail pour travailleurs âgés Depuis le 1er avril 2006, un chômeur complet ne doit plus « attendre » un an avant de pouvoir bénéficier du complément de reprise du travail. Le complément mensuel s'élève à 175,76 (au 1er janvier 2008) et s'ajoute au salaire du travailleur.

Depuis cette date, le complément de reprise du travail peut aussi être accordé aux travailleurs âgés qui s'installent comme indépendants. Les conditions principales régissant le droit au complément de reprise du travail sont

1. être un chômeur d'au moins 50 ans ;
2. avoir repris une activité (salariée ou indépendante) ;
3. avoir une carrière professionnelle de minimum 20 ans ;
4. ne pas avoir droit à la prépension ;
5. ne plus prétendre aux allocations comme chômeur complet ;
6. résider en Belgique ;
7. ne pas avoir atteint l'âge légal de la pension ou ne pas pouvoir prétendre à une pension de retraite complète.

## 2.2.2 Prépensions

En général, les prépensionnés reçoivent une allocation de chômage majorée d'une prime payée par le dernier employeur en date. Le Pacte de Solidarité a décidé que les prépensionnés qui retrouvent du travail conserveront cette prime.

Dans le cadre du contexte du Pacte de Solidarité, le Conseil National du Travail a adopté la convention collective n° 17 tricies (article 3) qui vise non seulement la reprise d'une activité salariée mais également indépendante.

## 2.2.3 Pensions

Plusieurs barrières à la création d'entreprise par les seniors sont liées à la problématique des pensions :

- **Une période de travail indépendant peut avoir un impact négatif sur le montant global de la pension**

**En effet, en Belgique, il existe de grandes inégalités entre les régimes de pensions légales : salariés, indépendants et fonctionnaires ne sont pas tous logés à la même enseigne.** Une personne qui voudrait entamer une activité indépendante en fin de carrière serait particulièrement pénalisée vu l'importance des rémunérations des dernières années d'activité pour calculer le montant de la pension.

- **Les plafonds de cumul autorisés pour les pensionnés et les prépensionnés :**

Si leurs revenus dépassent les plafonds autorisés, les entrepreneurs potentiels risquent de perdre leurs revenus complémentaires (voir annexe). En Europe, seule la Belgique a fixé de tels plafonds. La hauteur de ces plafonds est telle que de nombreux indépendants, même à re-

venus modestes, sont vite confrontés à ce problème. Nul doute que cette situation favorise le travail en noir des seniors.

Exemples : si le montant de l'activité professionnelle dépasse de 15% au moins le plafond applicable, le paiement de la pension est suspendu pour cette même année. Si le traitement dépasse de moins de 15% ce plafond, la pension est réduite à concurrence du pourcentage du dépassement des revenus par rapport à ce plafond. Il a été question de supprimer tout simplement ces plafonds (des propositions de loi ont été déposées), mais la question n'a pas été tranchée à ce jour.

Il convient de rappeler que les pensions constituent un salaire différé, et non une largesse de l'état. Même dans un système de répartition comme le nôtre, appartient-il à l'Etat d'ajouter des conditions unilatérales pour obtenir une pension que l'on a largement constituée pendant toute une vie ? Cet état de réglementation contribue par ailleurs à alimenter les préjugés ambiants selon lesquels les seniors sont une charge insupportable et inutile.

## 2.3 Le manque d'informations

Pour le senior qui souhaite se lancer comme indépendant quelques années avant sa pension, le manque d'information est un vrai problème. Il n'a pas les outils nécessaires pour savoir comment son nouveau statut affectera sa pension. En cause : les systèmes d'information relatifs au calcul de la pension restent très complexes, surtout lorsqu'il s'agit de faire le lien entre les régimes salariés et indépendants.

Cela nécessite souvent de collecter des informations issues de plusieurs bases de données sur la carrière professionnelle du travailleur. Une initiative récente allant dans la bonne direction a été prise par le Ministère des Pensions pour le calcul en ligne de la pension des travailleurs du secteur privé. Il s'agit d'un calcul de la pension et de la taxation de la pension, ainsi que d'un calcul du cumul des revenus et de la taxation. Ce service n'est toutefois actuellement pas disponible pour tous les régimes de pensions (notamment pour les indépendants).

## 2.4 Des illogismes fiscaux

En Belgique, les pensions de retraite sont nettes d'impôt si elles ne dépassent pas les plafonds autorisés : exactement 12.306 € par an. Le pensionné qui touche 12.307 € devra automatiquement payer un impôt de 533 €... (Montants en vigueur en 2007). Cette mesure fiscale est contraire au principe qui veut que la progressivité de l'impôt n'entraîne pas de réduction du revenu disponible. Et **si son activité génère des revenus trop importants, le pensionné perd sa pension.**

Dans le même ordre d'idées, si un retraité touche une pension qui ne dépasse pas les plafonds, il ne paiera pas d'impôt. Par contre, son voisin, également retraité, perçoit les mêmes revenus mais venant d'une pension couplée à une activité lucrative, il paiera pour sa part un impôt de quelques centaines d'euros. En effet, le revenu étant mixte, le prélèvement est calculé sur la totalité du montant, sans taux réduit pour la pension.

Exemple : un retraité touche une pension de 12.000 € par an, il ne paie pas d'impôts. Son voisin n'a qu'une pension de 9.000 €, mais poursuit une activité lucrative qui lui rapporte 3.000 € par an, il devra payer un impôt de près de 900 €.

Il ne semble pas logique et équitable qu'une personne qui complète sa pension par une activité autorisée (limitée aux plafonds) paie des impôts, alors que ses revenus totaux n'excèdent pas le montant d'une pension pure totalement exonérée.

## 2.5 Manque de soutien spécifique pour la création d'activité

Certains salariés, entrepreneurs potentiels, voient dans la création d'activité une possibilité de développer un projet personnel. D'autres se trouvent contraints de créer une activité, suite à un licenciement par exemple. Ils sont dès lors animés par l'envie de sortir d'une position d'assisté. Ces créateurs d'activité « par défaut » méritent une attention particulière. S'ils ne sont pas correctement accompagnés, la création d'activité et le passage au statut d'indépendant risquent d'accroître leur précarité.

### 2.5.1 L'outplacement

Dans le cas où une entreprise doit se séparer de travailleurs âgés, notamment pour des raisons de restructuration, elle est tenue de leur assurer un accompagnement dans la recherche d'un nouvel emploi.

L'employeur qui souhaite licencier tout travailleur de plus de 45 ans a l'obligation de l'informer de son droit à bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel (**outplacement**). Tant l'employeur que le travailleur qui refusent ce reclassement peuvent être soumis à des sanctions.

Un programme d'*outplacement* comprend le plus souvent :

- un bilan de compétences;
- une analyse du parcours professionnel;
- une aide à la prospection;
- un coaching individualisé.

L'*outplacement* est limité dans le temps, ce qui suppose un « contrat d'*outplacement* » contenant les modalités requises. Cette situation n'est pas sans quelques inconvénients. D'abord, l'*outplacement* est géré par des organismes tiers qui n'ont aucune obligation de résultats. Ensuite, il arrive que les travailleurs perçoivent l'*outplacement* comme un moyen de contrôle par leur employeur. Enfin, **les organismes d'*outplacement* et ceux d'aide à l'emploi conseillent rarement le travail indépendant comme scénario alternatif**

**pour sortir du chômage pour les plus de 50 ans.** Cette voie semble pourtant avoir un potentiel, dès lors que de nombreux employeurs ne voient pas l'intérêt de recruter une personne de plus de 45 ans (notamment en raison des échelles de salaires et du risque que représente le poids d'une prépension à payer suite à un licenciement après 50 ans).

### 2.5.2 Les organismes d'accompagnement à la création d'activité

Depuis quelques années, les organismes d'accompagnement à la création d'activité constatent une augmentation des demandes émanant des plus 50 ans. Ces demandes représentent environ 25% des dossiers introduits.

Profils de ces futurs entrepreneurs :

- Chômeurs de longue durée, ne sachant pas comment valoriser leur expérience et offrir leurs compétences sur le marché de l'emploi
- Personnes confrontées à un licenciement ou à la faillite d'une activité comme indépendant
- Femmes ayant quitté le marché du travail pour assumer des tâches familiales et parentales, parfois pendant une longue période. Par choix ou nécessité (rupture familiale par exemple), elles désirent réintégrer le marché de l'emploi. Les statistiques de Job'In montrent que les femmes créent de plus en plus (35% en 2004, 45% en 2005, 53% en 2006).

On se rend compte que les seniors ne sont pas tous préparés à exercer une activité indépendante. A l'inverse des autres candidats créateurs, il semble plus difficile pour les seniors de structurer leur projet, de l'amener à maturation. Ils ont besoin d'être accompagnés.

Les organismes d'accompagnement tiennent compte des aspects humains et préconisent une relation privilégiée entre le senior et son accompagnateur. Objectif : dynamiser et valoriser le plus possible les plus de 50 ans. En effet, même si le projet n'aboutit pas, les seniors qui ont passé du temps à monter leur entreprise s'en trouvent valorisés, ont acquis des compétences qu'ils peuvent réinvestir par ailleurs.

Les promoteurs de ces organismes d'accompagnement pensent que les seniors qui suivent les modules au sein de groupes de futurs entrepreneurs de tous âges, bénéficient ainsi de la créativité suscitée par des équipes intergénérationnelles. C'est la raison pour laquelle aucune structure d'accompagnement n'a d'approche spécifique aux seniors.

On peut cependant penser que les seniors pourraient suivre l'un ou l'autre module spécifique lié à leur problématique propre. Les modalités de formation doivent également être adaptées aux plus de 50 ans, qui désirent que l'on tienne compte de leurs expériences dans les modalités de leur accompagnement.

## 2.6 L'insécurité lié au statut

En terme de protection de sécurité sociale, la situation des indépendants est peu favorable. Se lancer comme indépendant constitue donc un risque non négligeable. De nombreux travailleurs bénéficiant des avantages liés au statut de salarié hésitent à se lancer dans l'aventure.

Des solutions intermédiaires existent mais le flou juridique qui les entoure rend leur mise en oeuvre difficile.

### 2.6.1 Le portage salarial

Pratique balbutiante en Belgique, mais plus répandue en France, le portage salarial permet à des personnes ayant acquis une certaine expertise dans un domaine (finance, formation, informatique, marketing, RH, etc.) de fournir des services à une « société cliente/utilisatrice » en tant qu'intervenants externes, sans que cela requière un statut d'indépendant. Ces personnes deviennent des « travailleurs portés ».

Le portage salarial est géré par une « société de portage », qui :

- gère les aspects administratifs;
- devient l'employeur du travailleur porté;
- facture les prestations du travailleur porté à la société cliente;
- gère les recouvrements;
- verse chaque mois au travailleur porté un salaire, après déduction de frais de gestion de 3% à 15% (généralement 10%).

Une « convention de portage » lie le travailleur porté à la société de portage. Ce contrat fixe les modalités d'accueil de l'activité du travailleur au sein de la société de portage.

Le portage salarial limite la prise de risque inhérente au démarrage d'une activité, tout en offrant une certaine indépendance. Le travailleur porté garde son autonomie par rapport à la société utilisatrice, tant au niveau de son intervention en entreprise(s) que de sa prospection commerciale. De plus, il délègue toute la gestion administrative à la société de portage.

Comme dans le cas d'une activité indépendante, il reste seul responsable de son portefeuille d'affaires, la société de portage ne lui apportant en principe pas de clients. Néanmoins, il est possible que des travailleurs portés exerçant leurs activités au sein d'une même société de portage échangent des informations et travaillent de concert.

Ce système pourrait rencontrer un intérêt certain. De fait, il donne l'impression au travailleur porté et à la société utilisatrice de pouvoir conserver, pour une même activité, uniquement les avantages des statuts d'indépendant et de salarié tout en excluant leurs inconvénients. Le travailleur porté exerce ainsi des prestations sans faire face aux risques liés au lancement d'une activité indépendante. De son côté, la société utilisatrice bénéficie des prestations du travailleur sans devoir assumer les contraintes de l'engager sous contrat de travail.

Cependant, le portage salarial ne peut se développer dans le cadre actuel de la législation belge sur le travail. Une telle activité présente en effet le risque de se

heurter à la problématique des faux indépendants et des faux salariés : si la société utilisatrice exerçait une quelconque autorité sur le travailleur porté, on verrait apparaître automatiquement un contrat de travail entre ces deux parties. De plus, cela provoquerait la nullité du contrat de portage qui serait contraire à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

A l'inverse, le contrat entre la société porteuse et le travailleur porté pourrait se voir requalifié en contrat d'indépendant au motif qu'il n'existe pas réellement de lien de subordination entre la société de portage et le travailleur porté, ce dernier jouissant d'une liberté presque totale à l'égard de la société de portage.

Il n'existe pas en Belgique actuellement de statut intermédiaire entre le statut salarié et le statut indépendant, qui serait équivalent à un statut de « travailleur porté ». Cependant, le cas du statut des travailleurs du monde

du spectacle se rapproche de ce type de statut intermédiaire, des sociétés comme SMART leur assurant un revenu régulier au travers d'une convention de travail particulière.

Par conséquent, en Belgique, le développement de l'activité des seniors au travers du portage salarial ne peut s'envisager sans risque que dans le cadre d'une modification législative qui déterminerait de façon précise les contours de la relation triangulaire entre la société de portage, le travailleur porté et la société utilisatrice.

Le cas de la France, où des juristes ont étudié attentivement la question, pourrait inspirer la Belgique. Depuis 6 ans, le portage salarial est extrêmement répandu en France. Il sera légalisé sous peu. Sur le plan de la Sécurité Sociale, il permet la prise en compte d'une activité sporadique et limitée dans le temps, et le paiement des cotisations qui y correspondent. Ce mode de travail correspond aux besoins d'une partie des travailleurs de plus de 50 ans. Il est aussi une



réponse à la difficulté de retrouver un emploi de salarié à durée indéterminée au-delà de cet âge comme de se lancer purement et simplement comme indépendant, avec toutes les difficultés et pertes financières éventuelles évoquées ci-dessus. En effet, en Belgique actuellement, non seulement le statut d'indépendant coûte cher, mais il prolonge ses effets sur une période de 4 ans, pour la rectification des cotisations perçues. Cette période peut s'avérer beaucoup trop longue dans le cas des seniors, dont le temps d'activité et le dynamisme prolongé sont souvent limités.

## 2.6.2 Les sociétés de management

Quelques travailleurs seniors qualifiés, le plus souvent des anciens cadres, se lancent comme indépendants via une société d'intérim, spécialisée en management.

Exemple : une société X a besoin d'un service déterminé, mais ne souhaite pas engager de personnel supplémen-

taire. Cette société peut conclure un contrat d'entreprise avec une société Y (société de management) souvent unipersonnelle et constituée par le seul manager. Celui-ci s'engagera à exécuter les tâches prévues. La société de management, tout comme la société de portage, intervient dès lors comme intermédiaire entre l'utilisateur et le travailleur.

Le travailleur étant l'associé de sa société, il est présumé être un indépendant en tant que mandataire d'une société poursuivant un but lucratif (en vertu de la présomption irréfragable de l'article 3 §1<sup>er</sup>, al. 4 de l'AR n°38 du 27 juillet 1967). Néanmoins, cette construction n'est pas infaillible puisqu'il est toujours possible, notamment pour l'ONSS, de vérifier si, dans les faits, la société exploitante n'exerce pas d'autorité sur le manager, auquel cas la requalification en contrat de travail est possible.

## 2.6.3 La coopérative d'activité

La coopérative d'emploi et d'activité est un cadre économique, juridique et social permettant l'exercice volontaire d'activités en commun, afin d'en mutualiser et d'en fiabiliser la gestion. Objectifs : pérenniser ces activités et permettre aux personnes qui les exercent d'accéder à un statut de salarié-associé.

Tout comme les sociétés de portage, les coopératives permettent de soulager le nouvel entrepreneur de la création d'une nouvelle structure et de la gestion des tâches administratives. Les coopératives aident l'entrepreneur salarié dans la gestion administrative comptable et financière, tout en le formant à mieux comprendre et maîtriser ces aspects.

Dès qu'il génère son premier chiffre d'affaires, le futur entrepreneur signe un contrat de salarié en CDI avec la coopérative. On le paie au prorata du chiffre d'affaires réalisé le mois précédent, déduction faite des cotisations sociales et de la participation aux frais de la Coopérative. En fin d'exercice, les mécanismes coopératifs permettent de

mutualiser une partie des résultats.

Dans la durée, une fois le niveau d'activité vérifié et suffisant, l'entrepreneur a deux options :

- conforter son emploi au sein de la coopérative en devenant salarié-associé;
- prendre son autonomie en créant sa propre entreprise, individuelle ou collective.

La couveuse est un processus d'accompagnement à la création d'entreprise d'environ 12 mois au terme duquel le travailleur accède au statut d'indépendant. L'avantage de la coopérative d'activité est qu'elle permet de tester une activité comme indépendant sans prendre trop de risques.

Cette formule est sans aucun doute à encourager et à adapter au public des plus de 50 ans

## 2.7 Difficultés d'accès à la profession

Il existe de nombreuses activités qu'une personne ne peut exercer comme indépendant sans un accès à la profession. Bon nombre de seniors ont les compétences pour pouvoir exercer ces activités (acquises via la vie professionnelle, un hobby, du bénévolat, etc.) mais n'ont pas nécessairement les titres scolaires requis pour leur ouvrir l'accès à la profession.

Depuis la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par :

- un titre;
- un diplôme à finalité professionnelle;
- un certificat de qualification professionnelle.

La VAE prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées et bénévoles, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. Par ailleurs, les salariés bénéficient d'un « congé de validation », afin de se préparer et participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme délivrant la certification.

**Le rôle de la VAE est de certifier qu'une personne a bien prouvé qu'elle maîtrise les savoirs et savoir-faire liés à tel diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle.**

**Ce système, très positif dans l'esprit pour les plus de 50 ans, n'est pas encore opérationnel et tarde à se mettre en place, spécifiquement pour cette catégorie d'âge.**

## 2.8 Poids des stéréotypes et des représentations

Les travailleurs âgés sont souvent victimes de stéréotypes, de représentations socio-culturelles péjoratives concernant :

- les compétences désuètes;
- la rigidité;
- la réticence aux nouvelles technologies et techniques;
- les problèmes de santé;
- etc.

Cette perception ne se situe pas uniquement dans le regard des autres... **Très souvent, les seniors se perçoivent eux-mêmes de cette façon. Plusieurs se sentent « déqualifiés » par rapport aux travailleurs plus jeunes. Ils ont des blocages culturels mentaux qui les empêchent de penser, d'imaginer, et même d'entrevoir la possibilité de devenir indépendants.** Ils surestiment les difficultés liées à la création d'une entreprise.

Un travail sur les stéréotypes et sur les représentations liés à l'âge apparaît donc indispensable.

## 2.9 Diversité des entrepreneurs potentiels (sexe, origine)

Toute approche de l'entrepreneuriat des seniors ne doit pas perdre de vue que ce public est loin d'être homogène. Les besoins des seniors varient en fonction du contexte :

- le milieu social;
- le niveau de diplôme et de qualification;
- le sexe;
- la culture;
- le parcours de vie.

Ainsi, quand on parle d'entrepreneur, on pense encore trop souvent à un homme, alors que les femmes sont de plus en plus nombreuses à se lancer comme indépendantes.

En ce qui concerne les femmes de plus de 50 ans, on recense un certain nombre de freins à la création d'activité.

- La répartition des tâches parentales et domestiques dans les familles continue à peser lourd sur les choix

professionnels des femmes. Certaines aimeraient pourtant créer leur activité, mais sont très souvent mobilisées pour garder les petits-enfants. En somme, elles compensent le manque de structures de garde pour enfants.

- Elles sont une « génération tampon » qui, outre la prise en charge des petits-enfants, assure le soutien et l'accompagnement des personnes plus âgées.
- Les services proposés ne sont pas toujours facilement accessibles en regard de leurs problèmes de mobilité, plus fréquents que chez les hommes. Ceci peut notamment poser des problèmes pour suivre des formations (horaires et modalités, par exemple).
- L'accès au crédit, difficile pour toute personne de plus de 50 ans, l'est davantage pour certaines femmes ayant très peu de revenus propres en raison de leur forte dépendance familiale à l'égard du conjoint.
- On constate une dévalorisation des secteurs investis majoritairement par les femmes (bien-être, commerce de proximité, petite restauration, commerce de bijoux ou vêtements).

## 3. RECOMMANDATIONS

Sur base du constat et de l'analyse des problèmes liés à l'entrepreneuriat senior, des recommandations spécifiques ont été dégagées. Il s'agit de mesures incitatrices susceptibles de donner l'envie et la possibilité aux travailleurs seniors de se lancer dans une activité indépendante.

Ces mesures pourraient avoir des effets bénéfiques : une diminution du travail non déclaré des seniors et, par la même occasion, une garantie de protection des seniors, un moindre coût de prise en charge des seniors par la sécurité sociale, une contribution des seniors à la redynamisation de l'activité économique et une contribution de ceux-ci à la création d'emplois, y compris pour les plus jeunes via la création d'entreprises.

### 3.1 Améliorer les conditions d'accès et les garanties de crédit

En regard de l'évolution de la société et des besoins et attentes des seniors, les banques devraient :

- intégrer davantage les facteurs d'allongement de l'espérance de vie dans leurs procédures de crédit;
- réexaminer les systèmes de garantie bancaire (ex : garantie de type SO-WALFIN sur des prêts seniors).

Une autre piste est celle du microcrédit. Des institutions de Micro-finance, comme BRUSOC et le CREDAL, mènent déjà des actions en ce sens, mais elles pourraient envisager des actions plus spécifiques à destination des seniors.

### 3.2 Réduire les pièges à la création d'activité

#### 3.2.1 Favoriser l'investissement des indemnités de licenciement dans la création d'activités

Les indemnités de licenciement que le travailleur perçoit lors de son départ de l'entreprise pourraient faire l'objet d'une réduction d'impôt et de charges sociales pourvu que ces montants soient réellement investis dans le cadre de la création d'une activité par ce travailleur.

Exemples :

Quand des travailleurs licenciés perçoivent des indemnités lors de leur départ, on pourrait accorder à ceux qui créent leur activité / entreprise, une réduction de la taxation sur l'impôt et les charges sociales. Condition : qu'ils investissent leur prime de départ dans leur nouvelle activité / entreprise. On

pourrait également envisager des systèmes de bonus supplémentaires ou d'avantages fiscaux, si l'entrepreneur senior engage du personnel.

Parmi les différentes indemnités versées à un travailleur en cas de licenciement (indemnité compensatoire de préavis, indemnité d'éviction, indemnité de protection, indemnité de non concurrence, indemnité pour licenciement abusif, etc.), il conviendrait de déterminer celles qui pourraient bénéficier de cette mesure.

#### 3.2.2 Réduire l'impact négatif d'une activité d'indépendant sur les pensions

- Revoir, voire supprimer, les plafonds de cumul autorisés pour les pensionnés et prépensionnés qui exercent une activité professionnelle, afin d'encourager une activité souple et sans contrainte. Cette mesure concerne les revenus mixtes (pension et activité).

- Introduire une règle de progressivité de l'impôt et adapter les règles de calculs de réduction d'impôt pour les pensionnés qui exercent une activité professionnelle. Il faut éviter que certains bénéficiaires de pensions (ou autres revenus de remplacement) ne doivent supporter un supplément d'impôt plus important que l'augmentation de leurs revenus.

### 3.2.3 Améliorer la transparence des situations personnelles face à la pension

Actuellement les seniors ne sont pas informés sur les implications d'un engagement dans une voie entrepreneuriale. Il serait souhaitable qu'ils puissent connaître précisément et facilement l'impact fiscal et financier de leur choix, en particulier lorsqu'ils envisagent de passer d'un système de salarié à un système d'indépendant. Cette mesure passe par le rapprochement et l'amélioration des bases de données des différents régimes.

## 3.3 Soutenir les statuts transitoires (aspects réglementaires)

Le portage salarial pourrait convenir pour soutenir la création d'activité par les seniors, sous réserve d'adaptation de la législation actuelle. En effet, la mise en oeuvre du portage salarial comporte des risques légaux : le portage salarial, tel que pratiqué actuellement, est en contradiction avec la législation et les normes du Conseil National du Travail.

Recommandations

- Eclaircir la frontière entre portage et mise à disposition.
- Réexaminer les normes comme cela a été fait pour le travail intérimaire.

En tenant compte, d'une part, de la peur du travailleur de prendre des risques en tant qu'indépendant, et, d'autre part, de la réticence de certains employeurs à engager les seniors comme salariés, le portage salarial pourrait être une piste d'action intéressante. Il pourrait représenter une *période de transition / un tremplin vers le statut d'indépendant*.

Les solutions transitoires via les coopératives d'activité et les couveuses semblent aussi des projets intéressants à soutenir dans la mesure où cela peut aider les entrepreneurs seniors à préparer la transition d'un statut à l'autre.

## 3.4 Accès à la profession

### 3.4.1 Développer des programmes de coaching et de formation spécifique visant à une consolidation d'acquis par l'expérience

Certains entrepreneurs seniors ont besoin de compléter leur formation et leurs qualifications. Compte tenu de la diversité des publics concernés, les besoins spécifiques de cette catégorie d'âge devraient être mieux ciblés.

Les organismes existants devraient être formés et habilités à réaliser un bilan de compétences spécifique pour les seniors. Ce bilan serait centré sur les qualifications acquises via des diplômes et des formations, mais aussi au travers de l'expérience professionnelle et hors travail (hobby, passion, etc.).

L'offre des VAE doit :

- être modulable;
- correspondre aux réalités de terrain et à la demande (pas aux critères académiques);
- valoriser les acquis de l'expérience (sans exiger d'en acquérir de nouvelles).

Une participation financière légère du senior intéressé permettrait d'officialiser sa motivation et de renforcer son impression d'investir dans une nouvelle activité. Il serait essentiel que la validation de l'expérience ouvre aussi l'accès à l'enseignement de cette matière (moyennant une formation pédagogique complémentaire adaptée).

### 3.4.2 Améliorer le système de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ouvrir l'accès aux professions est fondamental. Pour ce faire, il faut favoriser la validation des compétences. La Belgique pourrait s'inspirer des expériences françaises et irlandaises.

La France est très active dans le domaine de la VAE. De son côté, l'Irlande, a développé un système de VAE spécifique aux seniors. Il s'agit du TRED (Training Responses to Equality and Diversity). Ce programme a démarré en 1998, suivant l'initiative conjointe du Gouvernement irlandais, des banques, des universités et des instituts de formation professionnelle. Il s'agit d'un programme national de validation des compétences. Il connaît un vif succès.

## 3.5 Mesures de soutien et d'accompagnement à la création d'activité

### 3.5.1 Sensibiliser les services d'outplacement et d'accompagnement à l'emploi au travail indépendant

Les seniors qui ont passé de longues années en entreprise devraient pouvoir créer leur propre activité. Les organismes *d'outplacement* (et les organismes d'insertion socio-professionnelle) devraient conseiller le travail indépendant comme scénario possible pour sortir du chômage.

A cette fin, il serait utile que ces organismes participent à des actions de promotion de l'activité indépendante auprès des demandeurs d'emploi et organisent, le cas échéant, le relais vers les organismes de soutien existants.

Ceci implique :

- l'analyse des difficultés liées au changement de régime de protection sociale pour les salariés qui créent leurs propres activités;
- la création des conditions dans lesquelles l'entreprise pourrait verser une indemnité non soumise à l'impôt et aux cotisations de sécurité sociale, dès lors qu'elle est versée au capital de la société en création;
- la mise en place de « couveuses », c'est-à-dire de contrats d'appui à la création d'entreprise.

### 3.5.2 Encourager les structures d'accompagnement à la création d'activité à cibler ce public

Souvent, les candidats créateurs ne voient pas très bien ce qu'ils vont pouvoir offrir sur le marché. De plus, à l'inverse des autres candidats créateurs, il semble plus difficile pour les seniors de structurer leur projet, de l'amener à maturation. Ils ont besoin d'être accompagnés. Or cet accompagnement est souvent trop court. Il faudrait le prolonger.

Il est recommandé qu'on accorde davantage de moyens à la phase d'accompagnement (temps, bilan de compétences, accompagnement psychologique des ex-salariés, qui ne sont pas habitués à une activité indépendante).

### 3.6 Tenir compte de la diversité des entrepreneurs potentiels et des réalités sociales

Le développement de l'entrepreneuriat senior passe par des services de garde et de support pour les enfants et les personnes dépendantes. Ces services doivent être de qualité, en suffisance et en locaux, notamment pour soutenir les femmes qui souhaitent créer leur activité.

Il est essentiel de soutenir les réseaux féminins tels que Diane, FAR (Femmes Actives en Réseau) ou AFFA (Affaires de Femmes, Femmes d'Affaires). En effet, ces structures sont des facteurs de soutien importants pour les «seniores» souhaitant se lancer comme indépendantes. Ce sont aussi des réseaux d'affaires qui permettent de trouver des partenaires d'affaires, mais aussi des client(e)s (comme en témoignent les évaluations réalisées par ces réseaux).

### 3.7 Changer les stéréotypes et représentations

Il faut changer les mentalités en faisant passer ce message : les seniors peuvent rester actifs, ils ont toujours une place à part entière dans la vie économique comme travailleurs salariés et comme indépendants.

Des campagnes de sensibilisation pourraient être mises en place et toucher tout type de public :

- grand public (voir les exemples français et irlandais);
- acteurs de la création d'activités;
- acteurs financiers;
- structures d'accompagnement des demandeurs d'emploi;
- organismes de formation permanente.

Le Gouvernement déclare qu'il faut travailler plus longtemps, mais il reste encore du chemin à parcourir et des actions concrètes à mettre sur pied pour inciter les entreprises à conserver leurs travailleurs âgés, pour les pousser à engager sur base des compétences, et non sur la base de l'âge.

On perçoit déjà (surtout en Flandre) la pénurie de compétences et de main d'oeuvre due au retournement de la pyramide des âges (plus de « papy-boomers » et moins de jeunes actifs). Il y a aujourd'hui plus de 44.000 postes sans titulaire en Belgique.

Il importe donc que le Gouvernement fasse une campagne de communication volontariste et puissante pour changer les mentalités et valoriser l'expérience des seniors, comme l'ont fait tant d'autres pays (en Finlande, les seniors sont perçus comme une richesse nationale et promus en tant que tels).

Cette communication aurait sans nul doute des effets bénéfiques sur les PME et les consultants indépendants. Elle tournerait autour de 3 axes

- 1. Les seniors sont dépositaires d'un vrai patrimoine de culture économique d'entreprise, qui va disparaître avec eux, s'ils n'ont pas la possibilité de transmettre cette expérience et ce savoir-faire.

- 2. Le taux de chômage des jeunes est parmi les plus bas dans les pays qui ont préservé l'activité lucrative de leurs aînés.
- 3. En décourageant le travail des seniors, on augmente le montant à consacrer à l'assistance et aux allocations sociales. Le financement plus long des pensions, par une période d'activité professionnelle plus courte, est un non-sens économique et social, qui alourdit aussi les frais de santé...

Quelques points clés que cette campagne pourrait promouvoir :

#### **FAVORISER LA CRÉATION DE RÉSEAUX DE SENIORS**

Ces réseaux de seniors leur permettent de rester actifs et de voir ce que les autres seniors font. A ce titre, le forum « Belgian Senior Consultants » est un bon exemple.

#### **LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES**

- Renverser les préjugés de l'opinion publique selon lesquels le chômage des seniors résoudra le problème global du chômage.
- Supprimer les blocages mentaux qui empêchent les seniors de penser, d'imaginer, et même d'entrevoir la possibilité de devenir indépendants.

#### **FACILITER LE PROCESSUS DE CRÉATION D'ENTREPRISE**

L'aide des organismes d'accompagnement et des guichets d'entreprise est précieuse.

Enfin, il serait utile de mettre au point une brochure d'information à l'attention des seniors qui envisagent de s'installer comme indépendants. Cette initiative requiert, comme souvent en entrepreneuriat, une coordination transversale entre différents départements. En effet, la problématique porte sur des aspects tels que la fiscalité, le droit des sociétés, le droit social, les structures d'accompagnement, la formation, ...

## 4. CONCLUSION



Soutenir l'entrepreneuriat des seniors constitue un des axes du développement économique de notre région. Les hommes et les femmes de plus de 50 ans ont plus d'atouts que d'handicaps pour la création d'activité :

- qualifications et expertises précieuses pour mener à bien une activité d'indépendant;
- réseau de relations qui peut s'avérer précieux;
- capital accumulé au fil des années;
- charges familiales moins importantes que les plus jeunes.

Pour augmenter la création d'activités dans ces tranches d'âges, il convient de surmonter les obstacles majeurs à l'entrepreneuriat des seniors : un certain nombre de freins (représentations et stéréotypes) et de barrières, légales et administratives.

Le vieillissement de la population constitue un réel défi économique mais aussi social. On ne peut cantonner les seniors dans une position d'assisté. Selon toute vraisemblance,

l'économie belge va souffrir d'une pénurie de compétences et de main d'oeuvre, consécutive au Papy-Boom. Elle sera très rapidement contrainte de libérer l'activité des seniors et d'aménager des conditions d'exercice beaucoup plus flexibles.

L'augmentation de la longévité peut causer des problèmes de financement de la Sécurité Sociale si des mesures d'adaptation ne sont pas prises. Mais l'augmentation de la longévité en bonne santé est une réelle opportunité sociale et économique à côté de laquelle il serait dommage et même dommageable de passer.

Notre société a connu et connaît encore des changements socio-économiques importants qui remettent en cause nos anciennes manières de voir et de fonctionner. Le cadre réglementaire et les mentalités doivent évoluer en conséquence. C'est la responsabilité du Gouvernement de montrer la voie du changement et de l'encourager.

## ANNEXE

# Plafonds des rémunérations pour les activités autorisées aux pensionnés

Tableau SEQ Tableau \\* ARABIC 1 :  
Plafonds des rémunérations pour les activités autorisées aux pensionnés

Nature de l'activité exercée  année 2007	Pension de retraite et de survie		Uniquement pension de survie	
	Avant l'âge de la pension	A partir de l'âge de la pension	Avant 65 ans	A partir de 65 ans
Travailleur salarié (incl. mandat, charge, office) - brut	7421,57 €	17149,20 €	16000,00 €	17149,20 €
- sans enfants à charge				
- avec enfants à charge	11132,37 €	20860,00 €	20000,00 €	20860,00 €
Travailleur indépendant - net	5937,26 €	13719,35 €	12800,00 €	13719,35 €
- sans enfants à charge				
- avec enfants à charge	8905,89 €	16687,98 €	16000,00 €	16687,98 €

Source : INASTI, HYPERLINK «<http://www.inasti.be>» [www.inasti.be](http://www.inasti.be),  
Revenus professionnels autorisés dans le chef des pensionnés, 19/01/2007

## Bibliographie

Bulletins d'information communiqués par Senior Flex ASBL.

CORNET A., Constantinidis C., AsAndei S., «Les femmes entrepreneures face à la formation, au financement et aux réseaux», Résultats d'une recherche quantitative et qualitative, Belgique francophone et germanophone, - Projet Diane, 2003.

Guérin S., (2002), Le grand retour des cinquas, Paris, ED. d'Organisation, Eyrolles.

La nouvelle étape du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors : la campagne de communication, Ministère français de l'emploi, octobre 2006.

LAURINCIKOVA L. AND COONEY T. M., Profiling Grey Entrepreneurs: the Irish perspective, Dublin Institute of Technology, Email: lucia.laurincikova@dit.ie.

Lerais F. et Marioni P. (2005), Accroître l'emploi des seniors, entre volontés et difficultés, DARES, France - Synthèse actualisée d'un ouvrage collectif

coordonné par F. Lerais et P. Marioni : « Dossier Âge et Emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », Document d'études n°82, Dares (2004) [1].

MARBOT E. (2005), Les DRH face au choc démographique- 20, 40, 60... comment les faire travailler ensemble, Paris, Editions d'Organisation

OCDE, 2006, Vieillesse et politique de l'emploi, Belgique, (document pdf téléchargeable).

WALSH A., Positive Management of Age and Diversity, Transnational Seminar, IDEAL, Age and the Workplace, TRED Equal Ireland, June 27, 2003

RUBIN J. AVERY SHENFELD BENJAMIN TAL PETER BUCHANAN WARREN LOVELY LESLIE PRESTON, Études économiques et stratégie, octobre 2005.

WALKER A., Combatting age barriers in employment, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.

WEBER P. AND SCHAPER M. (2003), Understanding the Grey Entrepreneur: A Review of the Literature, A paper for the Small Enterprise Association of Australia and New Zealand 16<sup>th</sup> Annual Conference, Ballarat, 28 Sept-1 Oct, 2003. Email: weberp@cbs.curtin.edu.au

### Les sites web intéressants

- [www.seniorflex.org](http://www.seniorflex.org)
- <http://213.253.134.43/oeecd/pdfs/browseit/81o6o22E.PDF>  
*document OCDE très intéressant (consultation seulement).*
- <http://jentreprends-et-jaime-ca.typepad.com/>
- <http://www.abe.be>
- <http://www.cohesionsociale.gouv.fr/presse/dossiers-presse/emploi-seniors>
- <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/ageing.htm>
- [www.123go-networking.org](http://www.123go-networking.org)
- [www.apce.com](http://www.apce.com)
- [www.gemconsortium.org/](http://www.gemconsortium.org/)
- [www.inasti.be](http://www.inasti.be)
- [www.issa.int/fren/reunion/2003/Anvers/1topic3.htm](http://www.issa.int/fren/reunion/2003/Anvers/1topic3.htm)
- [www.jobin.be](http://www.jobin.be)
- [www.kalifeyeportage.com](http://www.kalifeyeportage.com)
- [www.lentreprise.com](http://www.lentreprise.com)
- [www.scop.coop](http://www.scop.coop)  
*(reprise d'entreprise par les salariés)*
- [www.score.org](http://www.score.org)
- [www.seniorjob.biz](http://www.seniorjob.biz)
- [www.seniorflex.org](http://www.seniorflex.org)
- [www.travailleraapres45ans.fr](http://www.travaillerapres45ans.fr)
- [www.brutrade.be](http://www.brutrade.be)

## Remerciements

MM. Chèvremont et Faille du Centre HERACLES Charleroi

M. Charles Hittelet, IFAPME

M. Robert Gérard, Senior Consulting, Namur

Mme Annie Ponsin, Cellules de reconversion du FOREM, Liège

Mme Fabienne Mathot, Job'In Liège

Fonds de participation

M. Benoît Burnotte, secteur bancaire

M. Sergio Perelman, ULg

Mme Laurence Thomsin, ULg

M. Paul Windey, Président du CNT

Ce rapport a été élaboré en collaboration avec SeniorFlex ASBL.

SeniorFlex asbl, a pour objectif de représenter les seniors de 45ans et plus, en Belgique et en France, de promouvoir les compétences des seniors et de défendre les seniors qui veulent pouvoir continuer à exercer librement une activité lucrative.

Fondée en janvier 2003, l'association combat les préjugés, la discrimination par l'âge, les freins (tels que les plafonds) et effets pervers qui limitent l'activité flexible des seniors. SeniorFlex milite pour que le Gouvernement lance une campagne nationale valorisant les seniors, lève les contraintes et soutienne tous les incitants possibles permettant à ceux qui le désirent de sortir du chômage ou de rester utiles après l'âge de la retraite, et entr'autres, tous les dispositifs qui assurent le travail intergénérationnel et la transmission des savoir-faire.

L'environnement légal de l'emploi des seniors actifs - doit permettre plus de flexibilité contractuelle pour être ou rester actif, - faciliter l'évolution des savoirs des salariés, - autoriser sans contrainte toutes les formes d'activités, indépendantes, temporaires intérimaires, précaires, - permettre de valoriser l'expérience et les savoir-faire dont les seniors sont les dépositaires. La création, la reprise ou l'aide au management des PME constituent un terrain de choix pour exercer ces compétences. Plus d'informations sur : [www.seniorflex.org](http://www.seniorflex.org)



# FREE

*pour entreprendre*

Chaussée de Louvain, 484  
B-5004 Bouge (Namur)

Tél. +32 (0)81 20 66 10  
Fax : +32 (0)81 21 59 00

renseignements@freefondation.be  
www.freefondation.be

Think Thank organisé par la Fondation FREE POUR ENTREPRENDRE

Avec le soutien de



GlaxoSmithKline

Electrabel

