

## " L'expérience est une richesse nationale"

*Colloque « Le Marché du Travail et les Seniors » organisé au Parlement par François-Xavier de Donnea, Ministre d'Etat, et Daniel Bacquelaine, Président du Groupe MR à la Chambre, en partenariat avec SeniorFlex asbl, le 25 février 2005<sup>1</sup>*

Rarement occasion aura été donnée de confronter les points de vue des instances académiques, économiques (FEB et Classes Moyennes), syndicales (FGTB, CGSLB, CSC et la CNC) et politiques (Didier Reynders, Sabine Laruelle, et Bruno Tobback, Benoit Cerexhe, Fientje Moerman). Tous les orateurs s'accordèrent en tous cas sur la nécessité de changer les mentalités et partant l'image du senior et sur l'urgence qu'il y avait à prolonger l'activité des travailleurs de 50 ans et plus ou en tous cas d'offrir une véritable liberté de choix aux aînés.

En Belgique, le taux d'activité des 55-59 ans a chuté de 70,7 % en 1981 à 51,6 % en 2003. En 2015, les 45 - 64 formeront près de 50% de la population active. Quel avenir leur offrira-t-on ?

Rendre le travail plus attrayant, motiver le travailleur âgé, poursuivre sa formation, favoriser la flexibilité des conditions de travail, aménager la fin de carrière, encourager le tutorat afin de tirer avantage du vieillissement de la population plutôt que de le subir sont autant de pistes qui ont souvent été mentionnées par les différents intervenants. Nous sommes face à une révolution culturelle. Il est faux de croire que la sortie d'un senior crée un poste pour un jeune. Ils ne font pas la même chose !

### SYNTHESE

#### ETAT DES LIEUX

#### **Quelles sont les directives de l'Europe en la matière ?, par Geert DE COCK, Policy Officer chez AGE (plate-forme européenne des seniors)**

Geert DE COCK rappela l'existence de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail interdisant la discrimination en raison de l'âge, de l'handicap, de l'orientation sexuelle, des convictions et de la religion. Son champ d'application englobe l'emploi, la formation professionnelle, l'affiliation à une organisation professionnelle. Directive qui a été transposée par la Belgique.

#### **Les seniors en Belgique, par Christiane ROBERT, Présidente de Seniorflex**

Christiane ROBERT a réitéré la nécessité de supprimer toutes les barrières à l'emploi, plafonds compris et redit son espoir de voir aboutir la proposition de loi supprimant les plafonds pour les pensionnés actifs, déposée le 1/7/2004 à la Chambre. Christiane Robert plaida aussi pour que s'ouvrent aux aînés l'emploi dans les PME, l'enseignement, les administrations locales. Pour la présidente de Seniorflex il y a lieu d'organiser un cadre juridique plus souple optionnel et flexible, (un contrat cadre de partenariat, un statut social des seniors, des activités variées et flexibles).

#### **Témoignage d'un senior rebelle, par André PUTTEMANS, Managing Director de International Project & Business Management sprl**

Preuve vivante qu'il pouvait encore produire, créer, être dynamique, André PUTTEMANS, 62 ans au moment d'être licencié pour avoir refusé une prépension pourtant financièrement alléchante, illustra avec humour l'adage « quand on veut on peut ». Multilingue (fr, angl, néerl, allem, chinois, esp, it), 40 ans de carrière dans les bottes, un passage en outplacement (bonus compris dans son package de licenciement) pour faire le point, il expliquera comment il décida de mettre à profit son expérience multidisciplinaire/multiculturelle dans les secteurs de la chimie, pharma, R&D et d'exploiter sa réputation et son réseau international (Chine, Russie, Egypte) pour créer sa propre société et prendre le statut d'indépendant. Conseiller en commerce extérieur (AWEX), il aide aujourd'hui les sociétés désireuses de s'implanter en Asie. Son message aux entreprises est clair : respectez vos cadres anciens et leurs besoins, ne sous-estimez pas leur résistance, utilisez leur expérience (formation des jeunes), entretenez leur motivation, positivez une séparation (avec un éventail de solutions). Ils restent ambassadeurs potentiels de votre image.

#### **Les sociétés à l'épreuve du vieillissement, par Anne-Marie GUILLEMARD, Professeur de Sociologie à la Sorbonne**

---

<sup>1</sup> Les actes du colloque peuvent être obtenus sur simple demande à l'adresse : francois.dedonna@tiscali.be

Pour Anne-Marie GUILLEMARD : « Le véritable défi posé par le vieillissement n'est pas la retraite mais l'emploi des travailleurs qui avancent en âge. Le vieillissement peut être une opportunité de travailler autrement et restaurer une nouvelle cohésion entre générations. ». Dans une étude comparative, elle souligne que le vieillissement ne dicte pas des politiques homogènes. Il n'y a pas de déterminisme, ce qui frappe au contraire c'est la variété des réponses apportées d'un pays à l'autre en terme de formations, de politique de l'emploi et de logique de protection sociale. Ainsi, en Suède et au Japon, l'âge médian de sortie du travail est de 63 ans, alors qu'en Europe les indices de fragilisation du travailleur sont décelables dès 45 ans.

Pourquoi ces différences d'options ? Parce que les effets normatifs et cognitifs des politiques publiques construisent des cultures de l'âge spécifiques et antagonistes :

- la culture de sortie précoce du marché du travail (en France et en Belgique) avec l'image d'un senior vulnérable, non reclassable, dès 45 ans on hésite à former et promouvoir ;
- la culture du droit au travail à tout âge des pays scandinaves, culture du vieillissement actif, le travail faisant partie du bien-être le salarié âgé doit faire l'objet de réhabilitation et de réintégration dans l'emploi, de politiques ciblées.

Au Japon, il n'y a pas de moyens financiers permettant d'indemniser la sortie précoce du marché du travail. Le travailleur âgé est obligé de rester actif, en contrepartie, la société est obligée de lui offrir les opportunités pour se maintenir sur le marché du travail (emploi plus flexible, aide à la transition...).

La Finlande (avec les Pays-Bas) sont les seuls pays d'Europe continentale à avoir réussi à s'extraire de la culture de sortie précoce. Entre 1998 – 2002 le taux d'emploi a augmenté en Finlande grâce à un effort pédagogique, des actions coordonnées préventives de la perte de la capacité de travailler, une nouvelle gestion de la diversité des âges. La population vieillissante était sortie du marché du travail, il y avait pénurie de main-d'œuvre et une immigration quasi inexistante. Le défi ? Maintenir et ramener des seniors sur le marché du travail. La Finlande a entrepris une vaste politique multidisciplinaire, un plan quinquennal en six volets visant l'emploi des 45 ans et + alors que le taux de chômage s'élevait à 9%, en faisant travailler ensemble tous les départements ministériels concernés de près ou de loin (emploi, économie, social, enseignement...) pour changer les mentalités des employeurs et des seniors, aménager les trajectoires professionnelles, prévoir des formations continues, une protection au travail, le passage graduel à la retraite... Le slogan de la campagne ? L'expérience est une richesse nationale, un terreau de compétitivité. But de l'opération ? Quitter le cercle vicieux de la sortie précoce pour entrer dans le cercle vertueux du vieillissement actif. La campagne s'est achevée sur la réforme des retraites pour rendre le travail plus attractif que la pension.

### ***Spécificités et diversités des seniors : un combat contre les stéréotypes, par le Dr Philippe MEIRE, Directeur du Centre de Guidance de Louvain-la-Neuve***

"La vie est un processus continu d'individuation et de différenciation" affirme le Professeur MEIRE, "sans rupture nette entre les âges". L'âge chronologique est choisi, à tort, comme facteur principal de regroupement et/ou d'explication. Il y a danger de généralisations abusives ! Il existe des différences individuelles majeures entre « âge chronologique », « âge biologique », « âge psychologique »...

L'âge de la retraite a été lié, grosso modo, à l'espérance de vie moyenne à la naissance lors de la création des systèmes de retraites (Bismarck, Blum...). Le retraité était un « survivant statistique »... mais ce calcul est inapplicable actuellement (différence avec l'espérance de vie en bonne santé). Il ne faut pas nier le « tournant » de la vie, les crises du « milieu de vie », la seconde adolescence, la « seconde carrière », etc. mais sans les lier à un âge donné ! Pour le professeur Meire, les pistes à suivre doivent viser à :

- > Ne pas séparer artificiellement les générations par des frontières trop rigides (préserver l'intergénérationnel plutôt que de le reconstruire par après...)
- > Eviter de créer un climat de rivalité intergénérationnel (cfr: gradient d'ancienneté, clivage brusque entre actifs et inactifs..)
- > Distinguer entre besoins de base (stabilité, sécurité..) et aspirations personnelles plus liées aux variétés de situations (domaines professionnels, types de parcours, état de santé...)
- > Tenir compte des aspirations des seniors de manière souple et flexible: favoriser les transitions progressives et la possibilité de certains choix (importance du sentiment subjectif de maîtrise).

## **SENIORS AU TRAVAIL : MYTHES ET REALITES**

### **Pieter TIMMERMANS, Administrateur-Directeur Général de la FEB.**

Pieter TIMMERMANS a privilégié des pistes d'actions : multidimensionnelles et globales, visant notamment:

- 1-le cadre réglementaire (les prépensions, système pervers en Belgique + on est prépensionné tôt, + élevée est la pension)
- 2-les ressources humaines au niveau des entreprises : ne pas perdre l'expérience, progressivement transformer les prépensions pour encourager le travail, réduire le coût salaire : à 25 ans = 100, à 55 ans = 150, si le senior coûtait 120...
- 3-à soutenir l'outplacement
- 4-à encourager la formation

### **Luc VANDEWALLE, Lid Bestuurscomité Voka - Vlaams Economisch Verbond.**

Luc VANDEWALLE illustre son propos de quelques chiffres édifiants. Le taux d'occupation = 62.9% en 2003. Le taux d'occupation devrait monter à 68% en 2030. Cela fait + de 290.000 emplois à créer. Il y a un volant de manœuvre au vu du taux d'occupation des seniors. En Belgique le taux d'occupation est de 38% chez les 55-59 et 12% chez les 60+. Entre 2003 et 2030 la croissance économique devrait être de 1,90% / an et la productivité de 1,75%. Mais compte tenu des chiffres de ces 20 dernières années (productivité entre 1980-2002 de 1,55/an) le 1,75% n'est pas acquis. Il faut une politique d'emploi souple. Comme au Danemark où il y a une grande sécurité de l'emploi et où l'on retrouve très vite un job après avoir perdu le sien. Concept de flexicurity (système social solide combiné à un marché de l'emploi flexible et une politique d'emploi active ainsi que des mesures d'activation). Résultat ? Le Danemark a un taux de chômeurs longue durée de 1,2% (3,7% en Belgique). On travaille en moyenne jusque 57,5/58 en Belgique, contre 61 ans en moyenne en Europe. Au Danemark 57% des 55+ sont actifs, en Suède 68%, en GB 53%, aux P-B 42% et en Finlande 48%. Et chez nous 25% !

Il faut inciter les seniors à rester actifs. Comment y parvenir ? Il faut rendre le salaire attractif, supprimer les prépensions, proposer des alternatives tournées vers l'activité et non vers l'inactivité, rendre flexibles le salaire et les conditions de travail. Il faut aussi abroger les taxes implicites sur la prolongation de carrière. Actuellement si on se pensionne à 60 ans au lieu de 65 ans on perd 11% de sa pension, ce n'est pas suffisant pour inciter à rester au boulot plus longtemps. Début des années '90 on perdait 25%. Cela étant, si les seniors travaillent plus longtemps on résout le problème mais pas tous les problèmes, il faut aussi des réformes structurelles du financement de la sécurité sociale. Il y a lieu de stimuler les pensions complémentaires et les assurances de soins complémentaires, d'élargir le 2<sup>ème</sup> pilier, (assurances groupe, fonds sectoriels) à d'autres bénéficiaires et tout en le rendant plus transparent et de stimuler fiscalement le 3<sup>ème</sup> pilier.

### **Frans DE KEYSER, Conseiller Général de l'UEB**

M. DE KEYSER nota quant à lui le TA particulièrement élevé des seniors bruxellois ( 36 % pour les 55-64 ans soit un taux comparable à la France). Parce que plus de 50% de l'emploi bruxellois demande des qualifications élevées et que les qualifications supérieures en général veulent rester au travail. Pour les autres, dès qu'il est possible de prendre la pension, ils le font. « Quand on crée un avantage la plupart des gens veulent profiter de cet avantage. A Bruxelles, il y a aussi une plus forte proportion de gens qui ont besoin d'un vrai revenu même en étant âgés ». Néanmoins, il y a lieu de réinsérer les personnes seniors. Sur 92400 seniors (55-64) il y a 32800 travailleurs. Pour atteindre l'objectif de 50% ; il faut trouver 13000 emplois pour ce groupe. La politique d'insertion ne suffira pas.

Il existe une nuée d'asbl et de guichets chargés de la réinsertion des jeunes chômeurs, des populations à risque qui fonctionnent en vase clos. Leur raison d'être est davantage leur propre survie, la course aux subsides et moins la réinsertion proprement dite. En outre, cela crée une concurrence entre jeunes et seniors. C'est malsain. Un jeune sur deux entre 20-30 ans ne travaille pas. Il y a un manque de qualification des jeunes qui ne répondent pas au profil recherché par les entreprises S'ajoute la tendance à fuir dans le marché noir (moins chez les seniors que les jeunes). Il faut aussi réduire le coût des prestations de toute une série d'activités pour les faire remonter à la surface.

### **Vincent REUTER, Administrateur-Délégué de l'UWE**

L'orateur s'attachait quant à lui à décrire la situation en Wallonie.

- 78 % du PIB moyen européen (Europe des Quinze)
- un déficit d'entreprises privées
- 260.000 demandeurs d'emploi inoccupés (18 % de la population en âge de travailler, le chômage des jeunes = 30%)
- manque de main-d'œuvre qualifiée : près de la moitié des DEI n'ont pas leur diplôme du secondaire.

Pour lui, l'origine du problème ne se situe pas dans les entreprises. Elles ne font que s'inscrire dans un contexte législatif et culturel qui rend peu attrayant le maintien des seniors au travail. Dans ce contexte cependant, les entreprises estiment (à tort ou à raison) le travail des seniors plus coûteux. Nombre de travailleurs de leur côté, aspirent à un départ précoce.

« Jamais personne n'a calculé ce que coûtait le départ d'un senior » relève-t-il « avec toutes ses années de formation et son savoir, l'engagement et la formation d'un jeune avant qu'il ne soit aussi opérationnel que le senior et le nombre d'années qu'il faut pour amortir cette formation. Dans notre système l'expérience n'a aucune valeur marchande, la capacité à résoudre un problème deux ou trois fois plus vite çà rapporte pourtant aussi à l'entreprise. »

Ses recommandations ? L'urgence d'un changement culturel initié par les pouvoirs publics, aux deux extrémités de la chaîne (jeunes et seniors en même temps) et concomitamment dans les entreprises :

- \* une prise de conscience des enjeux
- \* une valorisation de l'expérience acquise
- \* une politique de maintien et de formation des seniors
- \* une politique d'embauche des jeunes

Pour **Thierry EVENS**, porte-parole de l'UCM, valorisons une autre politique que la prépension, pas de contrainte mais un système win-win. Chez les indépendants : 70% sont en activité à 60 ans et 49% à 64 ans. Mais la pénibilité doit permettre certains choix à partir de 60 ans. **Erik VAN LAER** (Adviseur social de l'UNIZO) se montrait pour sa part assez pessimiste : « Les études sont trop optimistes, le poids des soins de santé est sous-estimé, la contribution à la sécurité sociale n'est pas tenable vu la mondialisation ».

#### **L'ACTIVITÉ LUCRATIVE DES SENIORS, FACTEUR D'ÉQUILIBRE DE LA SOCIÉTÉ ?**

##### **Daniel VAN DAELE, Secrétaire Fédéral de la FGTB,**

Daniel VAN DAELE estime normal que le fait de prendre sa pension et continuer à travailler soit soumis à des conditions et limites. Les limitations au travail des pensionnés se justifient fondamentalement par la nécessité de ne pas concurrencer les politiques de l'emploi à l'égard de la population active. Libérer tout à fait l'activité professionnelle des pensionnés sans évaluation préalable des conséquences sur le marché de l'emploi et au niveau financier du relèvement de 25% des montants de revenus autorisés, entré en vigueur le 1er janvier 2004, serait irréfléchi. Une suppression des plafonds creusera encore la dualisation entre les pensionnés bien formés et en bonne santé et les autres. Il faut absolument garantir le financement des pensions légales du premier pilier et rétablir la confiance du citoyen dans le fait qu'il pourra bénéficier d'un revenu de remplacement correct au titre du premier pilier lors du départ à la retraite. La FGTB est favorable à une libéralisation du travail des pensionnés, mais une libéralisation contrôlée. Les acteurs concernés (les partenaires sociaux et surtout le gouvernement) doivent tout d'abord se focaliser sur le maintien sur le marché de l'emploi des +50 et peuvent seulement après faciliter l'emploi pour les pensionnés.

##### **Bernard NOËL, Secrétaire National de la CGSLB,**

Bernard NOËL se méfie des fausses bonnes idées. Les négociations qui vont s'ouvrir avec le gouvernement et les partenaires sociaux (avec pour ambition de conclure dans les environs de Pâques) reposent sur une déclaration gouvernementale qui comprend une trentaine de propositions, ce qui montre bien qu'il ne faut pas voir la problématique du vieillissement par le petit bout de la lorgnette, il s'agit d'un problème extrêmement vaste et c'est probablement de toute une série de mesures que sortiront des solutions pour atteindre à terme les objectifs que nous tous partageons : avoir des taux d'activités supérieurs pour les personnes ayant atteint 55 ans, voire bien moins. La CGSLB n'a jamais eu le moindre problème pour admettre qu'il était temps de développer un 2<sup>e</sup> pilier de pension, et même de donner sa chance à un 3<sup>e</sup> pilier. Travailler après l'âge de la pension, oui ! Mais pas aux frais de l'état. Or, dès qu'il est question de moduler la pension en fonction de revenus générés par une activité économique, l'enthousiasme retombe. La

majorité de ceux qui veulent poursuivre sont des jeunes prépensionnés, des jeunes pensionnés anticipés, pas tellement des gens de plus de 65 ans. Il faut avoir le courage de reconnaître les effets pervers de toute une série de choses. Il y a d'autres groupes qui méritent toute notre attention, les jeunes, les femmes, les personnes d'origine immigrée... c'est un réel problème.

**Gilbert DE SWERT Chef du Service d'Etude de la CSC,**

Gilbert DE SWERT devait se rallier entièrement au point de vue de M. Van Daele. Lui aussi s'oppose à un élargissement des règles. Pour trois raisons principales :

- L'élargissement pourrait être un prétexte pour ne pas augmenter les pensions. Pas question d'arriver à des situations comme en Russie ou au Japon où les gens sont obligés de continuer à travailler pour survivre ;
- Une libéralisation totale à un coût parce un nombre de gens qui poursuivent actuellement leurs activités au lieu de prendre leur pension, la prendraient et cela se paie. Or s'il y a des moyens financiers à affecter, ils doivent aller prioritairement à la revalorisation des pensions les plus basses.
- La situation sur le marché du travail, la préoccupation première doit aller à d'autres groupes cibles, les jeunes et les quinquagénaires et +, parce qu'il y a une contradiction à essayer d'améliorer le taux d'occupation des 55+ et discuter d'un élargissement des règles pour encourager le travail des 65+ ;

Une politique de l'emploi doit faire des choix et prioritairement soutenir les chômeurs d'aujourd'hui, ils sont officiellement 600.000 et aussi les 50+ qui sont au travail ou qui voudraient y retourner. Par contre, la CSC soutient le cumul pension/revenus dans certains cas exceptionnels (le cas des veuves notamment).

**Michel BAUDOUX, Président de la CNC**

Michel BAUDOUX aborda trois thèmes : la cessation du travail avant 65 ans, à 65 ans et au-delà de 65 ans. Les entreprises ont de plus en plus souvent utilisé des systèmes de Canada Dry à partir de 52 ans, voire même avant. L'arrêt du travail à un âge encore jeune est considéré comme un droit acquis par de nombreux travailleurs et le souhait populaire entraîne le soutien politique et provoque la demande syndicale. Est-il légitime de payer des impôts pour payer la mise à l'écart de gens encore parfaitement verts ? Favoriser le maintien au travail jusqu'à 65 ans requiert un important changement des mentalités pas évident tant pour les entreprises que pour les travailleurs. On devrait réfléchir à la valorisation du concept de travail dans notre société et de la carrière en proposant des évolutions du contenu de la fonction, de la valorisation du travail des aînés dans l'entreprise sur base d'une réflexion interne et intergénération. Et de proposer que les conventions collectives de travail contiennent à côté du volet « départs anticipés » un volet « maintien au travail ». Pourquoi ne pas supprimer l'impôt direct sur les revenus pour ceux qui restent au travail ? lance M. Baudoux « ils continueraient à payer leurs cotisations sociales et l'état n'aurait pas à leur payer d'allocations de chômage ». Quant au maintien au travail après 65 ans, il répond au risque de paupérisation des seniors. Cette possibilité devrait exister comme c'est le cas pour les professions libérales sans impact sur la pension ou avec un bonus pour la pension. L'entreprise pourrait ainsi se constituer une réserve d'expertise, ce rôle d'expert pourrait aussi soutenir de jeunes entreprises débutantes. Enfin, un institut devrait être chargé de certifier que les seniors toujours actifs ont conservé toutes leurs compétences.

**FACILITER LE RETOUR À L'EMPLOI DES SENIORS**

**Fientje MOERMAN, Ministre flamande de l'Economie**

La Ministre Fientje MOERMAN a d'abord rappelé qu'en son temps elle avait déposé une proposition de loi au parlement : visant à supprimer pour les bénéficiaires d'une pension de retraite et dans certaines conditions d'une pension de survie (quand on a des enfants à charge) la limitation relative au travail autorisé et au revenu professionnel autorisé ainsi que les sanctions prévues en cas de dépassement. Avant de passer en revue les mesures prévues par l'accord gouvernemental flamand, concernant l'emploi (le coaching de jeunes par des aînés, les 24 millions d'euros que la Flandre consacra en 2005-2006 dans le cadre de sa politique de l'emploi et dont un des volets d'action concerne directement l'activation des travailleurs âgés. L'une des mesures consiste effectivement à accorder une réduction d'impôt au travailleur licencié par une entreprise reconnue comme étant en difficulté lorsque le travailleur s'inscrit dans une procédure active de recherche

d'un emploi, ceci afin de l'inciter à opter pour la recherche d'un nouvel emploi plutôt que pour la prépension.

### ***Benoît Cerexhe, Ministre bruxellois de l'Economie et de l'Emploi***

Le Ministre Benoît CEREXHE plaide pour la promotion du vieillissement « capital humain actif et créatif ». Ses pistes de réflexions consistent entre autres à :

- Favoriser la qualité du travail et freiner les carrières volontairement anticipées
- Discuter sans tabou du « paradoxe salarial ». « Les barèmes linéaires calqués sur l'âge sont-ils encore pertinents ? D'autant plus que les jeunes ont des besoins financiers plus importants (crédits hypothécaires, enfants à éduquer...) que les personnes plus âgées. »
- Non pas réduire le coût des travailleurs âgés, mais mieux répartir le salaire sur l'ensemble de la carrière.
- valoriser l'expérience professionnelle (tutorat, passage du témoin)
- intensifier le soutien à la création d'entreprises par les demandeurs d'emploi.

### ***Point de vue macro économique, une situation win-win, par Didier REYNDERS, Vice Premier Ministre et Ministre des Finances***

Dans son allocution, Didier REYNDERS a passé en revue les moyens d'atteindre les objectifs fixés au plan européen qui sont de relever de 5 ans l'âge effectif moyen de l'âge de départ à la pension (sans toucher à l'âge légal) et d'atteindre un TE de 50% pour les 55 – 64 ans. "La stabilité financière favorise l'augmentation du taux d'emploi. Or, depuis 2000, nous sommes à l'équilibre budgétaire année après année, c'est une première depuis 50 ans. Nous connaissons une forte baisse de notre endettement (140% du PIB en 1993, aujourd'hui : 95%). Mais il faut aussi générer des conditions -en offre et en demande- qui permettent la création d'activités, en réduisant les charges sur les entreprises et en augmentant le pouvoir d'achat de la population. La croissance de l'année dernière enregistrée en Belgique n'est pas seulement due à la stabilité budgétaire, mais aussi à la baisse très forte de la fiscalité sur le travail qui a contribué à relever le pouvoir d'achat. Vu l'importance croissante du secteur non-marchand, il y a lieu de mettre en place des conditions d'accès à l'emploi dans ce secteur qui soient plus favorables. Et puis, il existe des mesures très spécifiques : redéfinir progressivement au déroulement d'une carrière. Imaginer par exemple une réduction progressive d'activité (sans réduction correspondante de la rémunération) ? Autre dilemme, un pensionné doit-il être interdit de travail ? C'est tout le débat des plafonds de revenus. Je reste convaincu qu'ils devraient disparaître purement et simplement parce que je n'ai pas encore vu des personnes qui décident de continuer de travailler au-delà de la retraite qui prennent réellement la place d'un jeune chômeur. Quand on a fait appel à Etienne Davignon et Maurice Lippens pour relancer une compagnie aérienne. Je ne suis pas sûr qu'ils aient pris la place de deux jeunes chômeurs. Quant au financement des pensions, il ne nécessite pas de réforme en profondeur. Nous devons mettre suffisamment de moyens pour couvrir les pensions à l'avenir. Et nous le faisons : il vient d'être décidé de dégager des marges budgétaires et d'en affecter au fonds de vieillissement une part significative (jusqu'à 0,3% du PIB en 2007) puis on ajoutera 0,2% chaque année pour atteindre 1,3% du PIB en 2012. Sur le plan macroéconomique donc, la situation de la Belgique n'est pas inquiétante par rapport à ce qu'on a connu et par rapport à ce que l'on observe dans les pays qui nous entourent. Reste à réfléchir, et on va le faire dans les prochains mois, à la meilleure manière de réorganiser l'ensemble de la carrière depuis la sortie de la formation jusqu'à la fin de la carrière professionnelle et la poursuite d'activités au-delà de l'âge légal de la pension. Il est temps de considérer les aspects positifs des enjeux du futur : le vieillissement est une chance et une très bonne nouvelle pour l'ensemble des populations des pays concernés et l'organisation de l'ensemble de toute une carrière peut-être une évolution bénéfique pour le plus grand nombre de citoyens dans les années à venir."

### ***Création et transfert d'entreprises, par Sabine LARUELLE Ministre des Classes Moyennes et de l'Agriculture***

En partant d'un certain nombre d'exemples ou de mesures concrètes qui sont mises en œuvres ou vont l'être au niveau du gouvernement fédéral, Sabine LARUELLE a expliqué ce que le gouvernement fédéral faisait ou comptait faire pour favoriser la création et la transmission d'entreprises.

Au niveau fédéral, il existe déjà deux outils : le Fonds de Participation (instrument public d'aide à l'investissement spécifiquement dédié aux PME et aux professions libérales) redynamisé via un emprunt obligataire de 65 millions d'€ répartis sur cinq ans qui seront affectés à un des deux produits du fonds de participation (Starteo et Optimeo).

Une des pistes suivie actuellement est la possibilité de mettre en place des mesures permettant

une reprise phasée d'une entreprise. Elle permet à celui qui va quitter l'entreprise de le faire en douceur et au repreneur de bénéficier d'une formation et du know-how bien nécessaires.

Deuxième piste d'action du fédéral c'est la simplification administrative, elle devrait s'accompagner de l'abandon, ou en tous cas d'une forte atténuation, d'un certain nombre de freins qui sont encore trop souvent mis à la création d'entreprises ou à la transmission d'entreprises (capacité de gestion, accès à la profession).

Troisième axe c'est la modernisation d'un certain nombre de réglementations pour permettre aux personnes qui exercent une profession de le faire dans le cadre de notre économie du 21<sup>è</sup> siècle (ex. projet qui permettra à l'avenir aux architectes de travailler en société).

Autre axe, l'élaboration d'un système de « services de remplacement » qui consiste soit à faire travailler un staff de personnes pour un groupe de sociétés, soit à recourir à des pensionnés ou des personnes en fin de carrière pour effectuer des remplacements temporaires chez des indépendants, des professions libérales.