

VERS 2024

Libérer l'esprit
d'entreprendre.

DÉFI - Mai 2023

Editeur responsable : François De Smet - DÉFI - 127 chaussée de Charleroi - 1060 Saint-Gilles

Introduction

En matière d'économie, **DéFI** se place résolument sur l'axe du libéralisme social. Notre conception de l'économie se fonde sur le juste équilibre entre liberté et égalité.

Pour **DéFI**, le développement économique ne peut plus être synonyme de nouveaux déséquilibres sociétaux, comme l'explosion prononcée des inégalités sociales et salariales et l'affaiblissement accéléré de la composante travail dans le système de production.

Nous voulons une économie plus juste, plus responsable, équilibrée et solidaire.

Une économie qui encourage, respecte et soutient celles et ceux qui entreprennent, en s'appuyant sur une fiscalité équitable et des dépenses publiques maîtrisées et efficaces.

Une économie qui concilie le dynamisme de l'initiative et la juste redistribution des richesses.

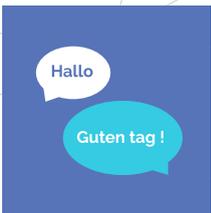
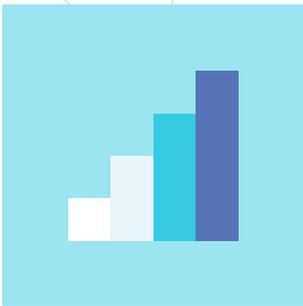
Une économie régulée et responsable implique une participation équilibrée de tous les acteurs économiques au financement collectif de la société.

Pour DéFI, libérer l'esprit d'entreprendre, c'est se donner les moyens de faire naître de la croissance économique tout en garantissant un modèle d'économie de marché qui puisse assurer un solide bouclier de protection sociale.

Pour opérer ce virage, il ne faudra pas hésiter à mener sur tous les plans de vastes réformes radicales et ambitieuses marquées de la volonté de recréer de l'équité fiscale et sociale.

Mais avant tout, **il faut libérer les initiatives ; l'autorité publique doit créer un climat et des conditions favorables à l'entrepreneuriat**, ce qui suppose un cadre juridique stable, une justice qui le fasse respecter dans des délais suffisamment brefs, de même qu'une réduction de la bureaucratie et un accompagnement basé sur le respect et la confiance.

Il faut réaffirmer la liberté d'entreprendre, celle qui fait les indépendants et les petites et moyennes entreprises (PME) porteurs de richesse et de prospérité économique, pourvoyeurs d'emplois qualifiés et créateurs d'innovation. Ce tissu de PME doit être



DéFI

le terreau de notre développement économique dans l'espace Wallonie-Bruxelles. Ces hommes et ces femmes sont confrontés, dès le début de leurs démarches, à une multitude d'obstacles, de formalités, d'obligations dont on mesure souvent mal l'ampleur. **Ces entrepreneurs méritent aussi, de la part des autorités, le respect dû à leur prise de risque et à leur rôle sociétal.**

Libérer l'esprit d'entreprendre, c'est créer un esprit et faciliter les démarches de celles et ceux qui veulent entreprendre. C'est aussi rassembler entreprises et société et notamment libérer l'épargne au profit de

l'investissement privé et public.

Enfin, libérer l'esprit d'entreprendre, c'est également être responsable de son processus de production, c'est-à-dire être garant de toute la chaîne de production, du début jusqu'à la fin de celle-ci. À cet égard, il est indispensable de garantir une transparence sur toute la ligne de production. Cela contribue à mettre en évidence l'aspect sociétal des entreprises. Ainsi, une entreprise qui ne jouerait pas le jeu de la transparence serait une entreprise douteuse.

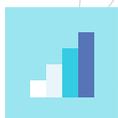
Pour **DéFI**, la liberté d'entreprendre est au cœur du libéralisme social.



PAGE 6

Créer l'esprit d'entreprendre

- Page 6 Donner le goût d'entreprendre dès l'école
- Page 8 Réussir enfin le lien entre enseignement qualifiant, en alternance et les entreprises
- Page 10 Préparer réellement les étudiants au monde du travail
- Page 11 Instaurer un test d'orientation obligatoire et un contrat d'aide à la réussite
- Page 14 Adapter l'offre de formation professionnelle en fonction des besoins des entreprises
- Page 15 Stimuler l'installation comme indépendant à titre principal ou complémentaire
- Page 17 Promouvoir le statut d'étudiant-entrepreneur
- Page 18 Lever les freins à l'entrepreneuriat féminin



PAGE 20

Faciliter la vie des entrepreneurs

- Page 20 Simplifier la charge administrative des entrepreneurs
- Page 21 Valoriser le statut d'indépendant complémentaire et faciliter la transition vers une activité à titre principal
- Page 22 Simplifier l'accompagnement des PME et les protéger contre la cybercriminalité

PAGE 24

Rassembler l'entreprise et la société

- Page 24 Etablir un plan de développement économique commun à la Wallonie et à Bruxelles : "WB 2030"
- Page 32 Renforcer le mécanisme du *tax shelter*
- Page 33 Valoriser la richesse humaine au sein des entreprises en termes de management et de bien-être au travail

Créer l'esprit d'entreprendre

1. Donner le goût d'entreprendre dès l'école

« L'esprit d'entreprendre a progressé en Belgique ces dernières années » : cette affirmation est régulièrement diffusée dans les médias. Il est vrai que le nombre de créations d'entreprise n'a jamais été aussi haut. Par ailleurs, le démarrage d'un véritable statut pour l'étudiant-entrepreneur a constitué une solide avancée pour booster la création d'entreprise auprès des jeunes. L'esprit d'entreprendre n'est pas une évidence dans notre pays. Celle-ci doit se susciter, se créer.

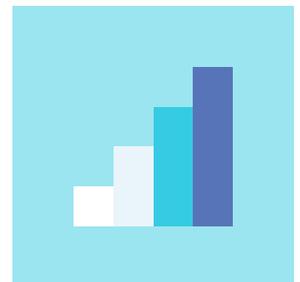
De nombreux programmes existent pour familiariser les étudiants aux aptitudes propices au développement de la culture entrepreneuriale. Ceux-ci prévoient également un encadrement spécifique pour les enseignants ouverts à ces démarches.

Il n'en reste pas moins vrai qu'il reste encore beaucoup de travail pour renforcer et développer l'esprit d'entreprendre et singulièrement auprès des jeunes.

Ainsi, il est indispensable de multiplier les rencontres entre les apprenants et le monde du travail et ce, dès le plus jeune âge et bien avant que ne se pose la question du choix d'orientation. En effet, comment choisir une orientation professionnelle, un métier sans connaître la réalité

qu'ils recouvrent ? **DéFI** propose de **systématiser, pour tous les jeunes, la participation à des journées d'information sur le marché de l'emploi** : ses opérateurs, son fonctionnement, ses exigences, ses débouchés, les adresses utiles... Sans oublier les conseils pour trouver l'aide et l'information nécessaires à la création de son propre emploi. Ces rencontres étudiants - monde du travail doivent faire partie du cursus de formation, tout au long des études secondaires et des formations.

De même, **DéFI** propose de **systématiser l'immersion en milieu professionnel pour les jeunes se dirigeant vers une formation qualifiante**. Cette immersion en entreprise pourrait se faire pendant les jours blancs, entre la fin des examens et le début des vacances, pour tout jeune qui est amené à choisir une option qualifiante pour la rentrée scolaire suivante. Il pourra ainsi passer quelques jours avec un entrepreneur ou un travailleur du secteur qui l'intéresse, et confronter sa vision théorique du métier aux réalités du travail. Cette rencontre concrète peut autant éviter de mauvais choix que susciter des passions.



Pour faire de l'école le lieu du goût d'entreprendre, DéFI s'engage à :

1. intégrer dans le cursus de formation obligatoire des jeunes des journées de rencontre et découverte du secteur de l'emploi et des entreprises.
2. favoriser l'intégration d'expériences entrepreneuriales pratiques (stage, création d'une micro-entreprise, etc.) dans le parcours des élèves de l'enseignement obligatoire.
3. investiguer les possibilités d'un financement européen, notamment via les fonds structurels et d'investissements européens, ERASMUS+ ou le programme COSME.
4. investiguer les possibilités d'un financement via des fonds privés, comme ceux de la Fondation Roi Baudouin.
5. généraliser la création d'une activité parascolaire pratique portant sur la création d'entreprises et le développement de la créativité avec un soutien au niveau régional.
6. organiser des stages de découverte du milieu professionnel pendant les jours blancs, pour tout jeune qui souhaite choisir une filière technique ou professionnelle l'année suivante.
7. encourager et subventionner davantage de formations, principalement au niveau des langues (anglais) pour favoriser la négociation et la mise en œuvre des contrats internationaux, de partenariats et de co-entreprises.



2. Réussir enfin **le lien** entre **enseignement qualifiant**, en **alternance** et **les entreprises**

Aujourd'hui, les compétences en matière économique, d'enseignement et de formation professionnelle restent éclatées. Malgré ce handicap, pour **DéFI**, il existe heureusement de nombreuses possibilités de rapprocher l'entreprise, l'enseignement et la formation. **Avoir un ministre qui ait en charge et l'enseignement pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, et la Formation, l'Emploi et les matières économiques dans l'une des deux Régions apparaît nécessaire.**

Aujourd'hui, plus que jamais, un phénomène contribue à accélérer l'évolution des métiers, des technologies et à exiger une mise à jour continue des compétences et des savoir-faire : **la digitalisation**. Cette dernière conduit à transformer la manière dont l'entreprise est gérée, se crée et vit. Dès lors, l'enjeu réside dans la formation de nos apprenants afin qu'ils répondent au défi de la digitalisation des entreprises. À cet effet, il apparaît important que nos apprenants bénéficient d'une formation qui leur permette de comprendre et d'assimiler la transformation digitale ainsi que la façon dont elle sera appliquée au sein des secteurs professionnels vers lesquels ils se dirigent.

En outre, il convient d'insister sur le fait que chacun doit, dès les premiers apprentissages et tout au long de sa vie, mettre à jour ses compétences, se recycler, compléter ses connaissances curieuses. Il s'agit d'être dans une logique d'amélioration constante. Il est impératif que cette dynamique soit nourrie dans le système éducatif, autant auprès des apprenants que des enseignants, pour être en phase avec la société en général, et le monde de l'entreprise en particulier.

Ces interactions nécessaires entre école et entreprises peuvent apporter bien des effets positifs :

- une évolution des savoirs et compétences inscrits aux programmes scolaires, afin qu'ils soient en phase avec la société et le monde des entreprises,
- une valorisation des filières qualifiantes encore trop souvent considérées comme des choix par défaut,
- des perspectives d'emploi réelles pour les jeunes sortant d'une formation qualifiante en adéquation avec les besoins des entreprises,
- une garantie pour les entreprises de pouvoir engager de jeunes diplômés rapidement opérationnels car déjà au fait des réalités actuelles du métier.

Une collaboration régulière entre acteurs de la formation, de l'enseignement qualifiant, du secteur de l'emploi et des entreprises est une nécessité absolue. Au-delà de la collaboration autour de la définition des objectifs des formations et compétences visées, ces interactions peuvent également prendre une forme très concrète : par exemple, en fournissant du matériel didactique, des équipements et matières premières pour s'exercer, des rencontres entre enseignants et professionnels, des démonstrations ...

Plus globalement, les formations de l'enseignement technique de qualification et professionnel doivent se construire avec les entreprises. Le volet pratique gagnerait à

être dispensé au sein de celles-ci, dans une approche similaire à celle de la formation en alternance, associant cours théoriques à l'école et formation pratique en entreprise.

Cet écosystème partenarial s'inspirera du mode de concertation allemand. En effet, cette approche industrielle par «filière» regroupant à la fois grandes et petites structures, que l'Allemagne a engagée dès 1950, demeure un facteur clé du succès de son Mittelstand, c'est-à-dire ce maillage d'entreprises familiales aux interstices des grands groupes dans une logique d'innovation partagée.

Pour que l'enseignement qualifiant et la formation en alternance rencontrent mieux les besoins et exigences des entreprises,

DéFI s'engage à :

8. mieux articuler les portefeuilles de l'enseignement, de la formation, de l'emploi et des matières économiques.
9. réformer l'enseignement qualifiant et la formation en alternance en proposant des référentiels, des objectifs communs, une équivalence dans les certifications afin de garantir la mobilité des apprenants.
10. permettre aux jeunes de découvrir des activités polytechniques dès la troisième maternelle pour développer leurs affinités et, ainsi, créer les conditions d'une orientation positive, qui doit se poursuivre tout au long du cursus pédagogique.
11. initier les jeunes de 7 à 17 ans à la programmation et au codage.
12. rendre systématique des partenariats entre les instituts d'enseignement et de formation et les entreprises afin d'accroître leurs compétences tout au long de leur parcours.
13. favoriser l'échange d'expertises et d'expériences entre l'école et l'entreprise par l'organisation systématique de stages en entreprises pour les enseignants.
14. créer une banque de données où les stages accessibles tant en entreprise qu'en milieu scolaire soient référencés.
15. faciliter les reconversions du monde de l'entreprise vers celui de l'enseignement, notamment en multipliant l'offre de formation enseignante en cours du soir, en assouplissant le décret Titres et fonctions, en permettant aux enseignants de tracer des parcours mixtes vers l'entreprise en conservant leur ancienneté.
16. former les aspirants entrepreneurs à la mise en place de bonnes pratiques en matière de communication, relations humaines et bien-être au sein de l'entreprise.



3. Préparer réellement les étudiants au monde du travail

Si l'enseignement supérieur reste une valeur sûre auprès des jeunes et du monde du travail, celui-ci doit évoluer en assurant davantage la transition entre les études et le milieu professionnel. Sont notamment pointés du doigt : le manque de compétences transversales (*soft skills*) et de capacité d'adaptation au marché du travail, en constante évolution.

En effet, au sortir des études, 41% des étudiants belges ne se sentent pas suffisamment préparés pour entrer dans le monde du travail (Etude IPSOS, février 2019). Du côté francophone, 6 étudiants sur dix sont inquiets pour leur avenir professionnel, soit le double de la Flandre. Cette étude récente montre encore que, selon les recruteurs et les jeunes européens, l'orientation et l'expérience professionnelle doivent être développées en priorité.

Pour **DéFI**, cette transition entre études et monde professionnel doit être mieux préparée, en renforçant prioritairement les compétences transversales des étudiants, c'est-à-dire une série de savoir-être et savoir-faire communs à plusieurs métiers, qui touchent par exemple à l'organisation, l'initiative et l'autonomie, la créativité, la motivation, le savoir-être et les relations professionnelles, la capacité d'analyse et de synthèse, les connaissances numériques de base ou encore les langues étrangères.

De plus, une même formation peut conduire à des métiers différents. Pour les étudiants de l'enseignement supérieur et universitaire, il faut permettre aux étudiants de construire et affiner leur projet professionnel, en instaurant un

atelier spécifique, en collaboration avec les employeurs potentiels.

En parallèle, l'expérience pratique permettra aux uns et aux autres de se familiariser concrètement avec le monde du travail. L'offre de stage en entreprise, assez inégale selon les filières de formation, doit être renforcée, afin de permettre aux étudiants d'enrichir leur formation théorique de véritables expériences de terrain. Les possibilités de stage en entreprise pendant et après les études doivent être élargies, et ces expériences professionnelles, qui impliquent un véritable travail du stagiaire, doivent être rémunérées.

Enfin, pour préparer au mieux l'étudiant - quel que soit son secteur de formation - au métier d'indépendant, **DéFI** propose la création d'une année complémentaire, un bachelier spécialisé, qui associe stages pratiques rémunérés (en petite entreprise / très petite entreprise ou auprès d'un indépendant actif dans leur secteur) et connaissances nécessaires au statut d'indépendant ou d'entrepreneur. Cette formation, transversale, leur donnera les connaissances utiles en droit, fiscalité, comptabilité, lois sociales, gestion y compris administrative, étude de marché, recherche et développement, plan d'affaires, publicité et marketing, financements et investissements publics et privés... L'objectif est de former, tous secteurs confondus, de futurs indépendants au fait de leurs droits et obligations, dotés des outils pour réussir, capables d'appréhender le risque financier et de gérer l'échec éventuel.

Pour assurer la transition entre l'enseignement supérieur et le monde du travail, **DéFI s'engage à :**

17. renforcer les compétences transversales des étudiants tout au long de leur formation, dans toutes les filières qualifiantes du secondaire et du supérieur.
18. généraliser le projet d'insertion professionnelle pour les étudiants de l'enseignement supérieur et universitaire.
19. créer une année de spécialisation transversale à destination des bacheliers qui souhaitent s'installer comme indépendant ou créer leur PME/TPME.
20. renforcer l'offre de stages en entreprises dans les programmes d'études.
21. rémunérer tout stagiaire dans le cadre d'un travail réel et authentique comme la décision du Conseil de l'Europe nous l'impose.

4. Instaurer un **test d'orientation obligatoire** et un **contrat d'aide à la réussite**

L'accès à l'enseignement supérieur est inégalitaire puisque certaines filières organisent déjà des examens d'entrée, volontairement (polytechnique, écoles supérieures artistiques) ou par contrainte du Fédéral, via le contingentement INAMI (médecine).

Il est donc inexact de prétendre qu'aujourd'hui, le libre-accès serait garanti. Plus généralement, toutes les études démontrent que notre enseignement est inégalitaire bien avant le supérieur.

Le taux d'échec en première année de l'enseignement supérieur est de 62 %, en hautes écoles ou à l'université. Il est constant depuis plusieurs décennies.

Personne ne s'en émeut. En résumé, le prétendu « libre-accès » aux études

supérieures consiste, pour une bonne partie des élèves qui n'y sont pas adéquatement préparés, à leur « vendre du rêve ». Ou encore à racheter notre culpabilité de n'avoir pas lutté plus adéquatement pour un enseignement obligatoire plus performant et plus égalitaire.

Parmi les explications avancées par le Conseil d'Orientation de l'ARES (Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur), on trouve : la mauvaise orientation, la remédiation non suivie, la préparation insuffisante à la transition secondaire/supérieur et le manque d'accompagnement. Le rapport de ce Conseil insiste sur l'importance d'une orientation en amont et sur l'intérêt d'instaurer des tests permettant aux élèves d'évaluer leur situation personnelle

ainsi que le degré de correspondance entre les compétences acquises à la fin du secondaire et celles nécessaires à l'entrée des filières qu'ils envisagent d'intégrer.

Le coût des années d'échec est exorbitant pour les étudiants (estime de soi), leurs familles (endettement), les finances publiques. L'allongement des cursus est une réalité depuis le décret Paysage.

Le Pacte pour un enseignement d'excellence, qui ambitionne notamment de rendre l'enseignement plus performant et plus égalitaire, est bâti sur le long terme. Les premiers élèves qui en auront bénéficié durant tout leur cursus sortiront de secondaire dans une douzaine d'années. Le Pacte n'offre pas de solution à court terme pour la résorption des inégalités dans l'enseignement obligatoire et donc, dans le supérieur.

L'expérience « Passeport pour le bac » et l'analyse qu'en ont faite Marc Romainville (UNamur), Pascal Detroz (ULiège) et Catherine Dehon (ULB) démontre une fiabilité nette en termes de prédiction de l'échec en fin de première année.

Ainsi, des mesures quantitatives de l'impact du projet sur la réussite des

étudiants sont actuellement réalisées dans plusieurs programmes et selon des modalités différentes en fonction des données disponibles.

Dans le cadre d'un enseignement de la biologie pour environ 550 étudiants (UCL) le taux de réussite à l'interrogation de la semaine 5 du premier quadrimestre et à l'examen de janvier ont augmenté d'environ 15 % depuis l'année académique 2009-2010 (première année de la mise en place des Passeports et de leur suivi) par rapport aux trois années précédentes. On ne peut évidemment attribuer avec certitude et unilatéralement ces meilleurs résultats au dispositif, mais la tendance est stable et persistante depuis trois ans.

S'agissant du Passeport de physique, le taux de réussite des étudiants ayant bénéficié des remédiations (à résultats aux Passeports identiques) est supérieur à celui des étudiants qui n'y ont pas participé.

La parution de ces premiers résultats confortent DéFI dans sa volonté d'instaurer un test d'orientation obligatoire et un contrat d'aide à la réussite.

Pour favoriser la réussite en première année d'enseignement supérieur, **DéFI s'engage à :**

22. instaurer une Évaluation des Acquis de Base (EAB) obligatoire et organisée par la faculté ou l'organisation d'enseignement supérieur dans lesquels les étudiants veulent s'inscrire.

23. proposer un Contrat d'Aide à la Réussite - remédiation proposée par la faculté pour répondre au mieux aux lacunes identifiées lors de l'évaluation - destiné aux étudiants ayant échoué à l'issue de l'EAB et désireux de s'inscrire en première année.



5. Adapter l'offre de formation professionnelle en fonction des besoins des entreprises

Tant pour les demandeurs d'emploi que pour les entreprises, il n'est pas simple de s'y retrouver parmi la multitude de plans d'accompagnement, aides à l'embauche pour les entreprises, subsides et programmes divers (pour les chômeurs non qualifiés, les chômeurs longue durée, les premiers emplois, les flexi-jobs et autres ALE).

Le fil rouge de ces mesures multiples est pourtant le même : faire en sorte que l'employeur en quête de travailleurs puisse rencontrer la personne en quête d'un travail. Mieux encore : que l'entreprise qui est prête à former des travailleurs selon ses propres standards puisse embaucher celui ou celle qui veut trouver un emploi rapidement, peu importe le secteur. Faciliter cette mise en contact doit rester l'objectif principal du Forem, d'Actiris, de Bruxelles Formation, de l'IFAPME, d'EFP (centre de formation en alternance des PME à Bruxelles) des Mirena et de tous les acteurs du secteur.

Dans ce processus de mise à l'emploi, certaines obstacles persistent :

- comment faire évoluer les programmes scolaires et formations en fonction des besoins réels des entreprises ? Chaque entreprise a ses propres procédures, outillages, normes spécifiques. Il y aura donc toujours un hiatus incompressible entre la formation et le travail, que les entreprises comblent en formant leurs travailleurs à l'embauche.
- comment lever les freins à la formation et à l'emploi : la différence entre le salaire-poche et les allocations de chômage ou le RIS (revenu d'intégration sociale) est parfois très faible et ne permet pas de couvrir les coûts liés au travail : garde d'enfants, transports...

Une collaboration renforcée entre les acteurs de la formation, de l'emploi et les entreprises est indispensable pour que les efforts entrepris par les écoles et centres de formation convergent avec les attentes des employeurs potentiels, et particulièrement pour les métiers en pénurie de main d'œuvre. Il est indispensable aujourd'hui d'intensifier la formation en alternance, qui associe cours théoriques et apprentissage en entreprise, notamment pour contrer cette pénurie, accentuée par la crise sanitaire.

De même, la crise sanitaire a imposé le recours aux outils en ligne, tant pour l'enseignement que pour la formation. Cette expérience, non choisie, est aussi une opportunité de renforcer les formations en ligne pour les demandeurs d'emploi, y compris dans les secteurs les plus sollicités.

Pour **DéFI**, à l'instar de ce qui a été réalisé par le Gouvernement bruxellois, il est impératif de continuer à dégager des moyens importants pour renforcer l'offre de formation dans ces secteurs à l'échelle de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Ces moyens doivent permettre aux services publics francophones en charge de la formation professionnelle d'ouvrir davantage de places pour des formations dans les secteurs impactés par la pénurie de main-d'œuvre.

Pour adapter l'offre de formation professionnelle en fonction des besoins des entreprises, **DéFI s'engage à :**

24. renforcer les formations en ligne à destination des chercheurs d'emploi.
25. octroyer un revenu de formation aux bénéficiaires chercheurs d'emploi.
26. intensifier la formation en alternance pour pallier les difficultés de recrutement connues par les entreprises.

6. Stimuler l'installation comme indépendant à titre principal ou complémentaire

En Belgique, l'indépendant qui démarre son activité est soumis au même régime que l'indépendant qui exerce son activité depuis plusieurs années. Ainsi, actuellement, les cotisations sociales sont dues dès le premier trimestre de l'activité, en appliquant un forfait calculé sur base de revenus estimés. Il y a donc toujours un minimum à payer. Les systèmes de dispense prévus nécessitent encore des formalités relativement lourdes.

Outre les aides financières facilitant la création et la reprise d'entreprises, il y a lieu de soutenir ceux qui créent leur propre emploi en mettant toutes les chances de réussite de leur côté. **DéFI** propose, à l'instar de ce qui existe en France, la création d'un statut pour l'indépendant qui démarre son activité, à titre principal comme à titre complémentaire.

Les avantages de ce statut sont :

- Des démarches simplifiées pour la création de l'activité
- Le montant des cotisations sociales est strictement proportionnel au chiffre d'affaires (pas de forfait minimum)
- L'indépendant peut opter pour un versement mensuel ou trimestriel de ses charges sociales, voire un prélèvement automatique sur base du chiffre d'affaire déclaré en ligne
- Pas de cotisations sociales et fiscales à payer en l'absence de recettes

- Option possible pour une déclaration et un paiement simplifié de l'impôt sur le revenu
- Comptabilité réduite à la tenue d'un registre recettes/dépenses
- Franchise de TVA (jusqu'à un certain seuil suivant l'activité)

De plus, il n'est pas toujours chose aisée pour le candidat indépendant de déterminer si son projet permettra de développer une activité pourvoyeuse d'emploi. C'est pourquoi les Régions, compétentes pour répertorier les métiers en pénurie, pourraient orienter le candidat indépendant vers ceux-ci, mais également faire en sorte que ce dernier bénéficie d'un accompagnement professionnel, notamment en matière de gestion financière et/ou de conseil juridique.

Les Régions pourraient également jouer le rôle d'interface entre le candidat indépendant et des organismes partenaires tels les pépinières d'entreprise, les coopératives d'activités ou les incubateurs fournissant une aide logistique.

Enfin, pour soutenir le candidat indépendant qui se lance dans un métier en pénurie (selon les listes établies au niveau régional), **DÉFI** propose la création de primes à l'installation. Sur le même principe que les projets "Creashop", ces primes seront dédiées à l'achat de matériel, outillages, ou à l'aménagement de leur espace de travail. Elles seront versées au début de l'activité, qui est le moment où l'indépendant doit faire des investissements parfois conséquents.

Pour stimuler l'installation comme indépendant à titre principal ou complémentaire, **DÉFI s'engage à :**

27. créer un statut de candidat indépendant.
28. orienter les candidats indépendants vers les métiers en pénurie ou les activités pourvoyeuses d'emplois, notamment via des incitants financiers.
29. renforcer l'accompagnement du candidat indépendant au moment de lancer sa carrière.





7. Promouvoir le statut d'étudiant-entrepreneur

Le statut d'étudiant-entrepreneur est un statut académique qui permet la reconnaissance de l'étudiant dans sa double casquette, celle d'étudiant inscrit régulièrement dans une Haute école et celle de porteur de projet.

Outre le fait qu'il puisse concilier son parcours scolaire et la création de son projet d'entreprise, le statut d'étudiant-entrepreneur permet à l'étudiant de rencontrer plusieurs objectifs :

- développer son projet d'entreprise en le combinant avec la réussite de ses études et favoriser le passage à l'acte.
- obtenir une meilleure crédibilité et visibilité auprès des professionnels (banquiers, investisseurs, accompagnateurs de projets, fournisseurs et clients).

Les raisons énoncées ci-dessus attestent de l'intérêt de valoriser davantage ce statut.

Pour pouvoir bénéficier de ce statut, l'étudiant doit avoir au moins 18 ans et moins de 25 ans. Il peut dès lors bénéficier d'un régime avantageux au niveau des cotisations sociales.

Cela fait maintenant quelques années que ce statut existe et rencontre un certain succès : en 2021, 8346 étudiants ont bénéficié de ce statut en Belgique. C'est

40% de plus que l'année suivant l'adoption de ce statut.

En revanche, ce succès est inégalement réparti entre les Régions : la Flandre comptabilise $\frac{3}{4}$ de ces étudiants-entrepreneurs. En dépit de ce dernier constat, nous ne pouvons que nous réjouir du succès croissant de ce statut; cela démontre qu'il y a une réelle attente de la part d'étudiants désireux d'entreprendre.

Ce déséquilibre dans la répartition interrégionale du statut d'étudiant-entrepreneur appelle davantage qu'un questionnement ; il est indispensable de mettre en place des mesures visant à valoriser ce statut et équilibrer la balance entre la Région flamande et l'espace Wallonie-Bruxelles.

Au niveau des Hautes écoles, différents avantages académiques généralisés à l'ensemble des établissements pourraient être accordés afin de favoriser la flexibilité pour l'étudiant-entrepreneur. Ils ne seraient pas assimilés à des dispenses. L'ensemble de ces aménagements seraient validés par un conseil académique.

Au niveau de la sécurité sociale, il s'agirait de réduire drastiquement les contraintes liées à ce statut lorsque l'étudiant souhaite conserver son droit aux allocations familiales.

Pour promouvoir le statut d'étudiant-entrepreneur, DéFI s'engage à :

30. mettre en place un plan de communication à destination des étudiants en Belgique francophone.

31. mettre en avant la dimension genre dans ces dernières, en sollicitant tout particulièrement un public féminin (57% de la population étudiante pour seulement 39% des personnes sous statut d'étudiant-entrepreneur en Belgique).

32. encourager les différents établissements supérieurs à faire davantage la promotion du dispositif.

33. offrir à l'étudiant.e-entrepreneur/-euse un allègement de son programme d'étude (PAE) qui conduira à un étalement éventuel des études.

34. permettre à l'étudiant.e-entrepreneur/-euse de bénéficier d'aménagements des activités d'enseignement et motiver certaines absences liées à des activités entrepreneuriales.

35. offrir un suivi individualisé pour chaque étudiant.e-entrepreneur/-euse pour qu'il/elle puisse suivre l'évolution de son projet et être coaché.e dans son parcours entrepreneurial.

36. développer des synergies et généraliser les bonnes pratiques existantes en matière d'esprit d'entreprendre dans le supérieur.

37. maintenir le droit aux allocations familiales pour l'étudiant.e-entrepreneur/-euse qui ne paie pas de cotisation en tant qu'indépendant.e.

8. Lever les freins à l'entrepreneuriat féminin

En Belgique, l'entrepreneuriat féminin est en nette croissance ces dernières années. En dix ans, le nombre de femmes indépendantes en Région bruxelloise a augmenté de 30% et celui des femmes indépendantes complémentaires de plus de 50%.

Toutefois, mis en perspective avec l'entrepreneuriat masculin, ces chiffres sont nettement moins réjouissants.

Une analyse fut menée en mars 2022 par l'Office belge des statistiques, sur base de données de 2019 et le constat est édifiant : moins d'un entrepreneur sur trois était une femme en 2019. Cette proportion est assez homogène dans les trois Régions, Bruxelles étant légèrement en dessous du seuil de 30% (26% à Bruxelles, 31% en Wallonie et 31% en Flandre).

De nombreux facteurs peuvent expliquer

cette disproportion de genre dans le domaine de l'entrepreneuriat. Par exemple, les femmes présentent plus de difficultés pour obtenir des financements de la part des banques, avec un taux de refus 30% plus élevé que celui des hommes.

Elles subissent en outre encore des écarts de revenus importants. Comme le confirme l'INASTI, les revenus professionnels nets annuels des hommes sont plus élevés de 42,58% en moyenne que ceux des femmes et ce, tous secteurs confondus. Plus particulièrement dans le domaine de l'entrepreneuriat, le Syndicat Neutre pour Indépendants (SNI) note une différence de revenus annuels nets entre hommes et femmes estimée à 30% pour les indépendants à titre principal et à 10% pour les indépendants à titre complémentaires.

Par ailleurs et toujours selon le SNI, 42% des femmes indépendantes travaillent durant leur congé de maternité et par crainte de potentielles difficultés financières, 38 % d'entre elles ont épargné préalablement. Il est donc nécessaire d'améliorer le statut des entrepreneuses au moment de la maternité.

Enfin, les femmes indépendantes sont soumises, de façon générale, à de nombreux stéréotypes liés au genre dans le contexte d'un domaine encore trop souvent considéré comme étant exclusivement masculin. Dans la société idéale selon **DéFI**, hommes et femmes se partagent équitablement les charges liées à leur vie quotidienne et familiale : aller chercher les enfants à l'école, faire les courses, prendre congé lorsqu'un enfant est malade, etc. sont des tâches qui peuvent sans conteste être assumées par l'un ou l'autre parent.

Force est de constater que cet idéal n'est pas encore atteint. Aujourd'hui, la difficulté à concilier vie privée et familiale et vie professionnelle reste l'un des principaux obstacles à l'entrepreneuriat féminin, pour 40% des femmes (enquête menée par le réseau Diane, le réseau d'affaires féminin boosté par l'UCM). Accompagner spécifiquement les femmes entrepreneuses restera une nécessité, aussi longtemps que les inégalités systémiques subsisteront dans la répartition des charges liées à la vie familiale.

Pour lever les freins à l'entrepreneuriat féminin, **DéFI s'engage à :**

38. fixer des objectifs concrets en termes qualitatifs et quantitatifs pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin, en prenant appui sur les données recueillies auprès des baromètres des plateformes actives en matière d'entrepreneuriat féminin (Diane, Women in Business).
39. diminuer les différences de revenus entre hommes et femmes en ce qui concerne les revenus d'indépendants à titre principal ainsi que d'indépendants complémentaires.
40. œuvrer pour une formation des personnes relais et intermédiaires dans les organisations spécialisées dans l'accompagnement des femmes indépendantes.
41. améliorer le statut social des indépendantes, notamment en se penchant sur l'alignement du congé de maternité et la pension des indépendantes sur ceux des employées.

1. Simplifier la charge administrative des entrepreneurs

L'Union des Classes Moyennes (UCM) avait opportunément mis en évidence le fait que les charges administratives des entreprises belges en 2016 avaient atteint le chiffre vertigineux de 5.93 milliards d'euros soit pas moins de 1.40% du PIB, dont la majorité pèse sur les petites entreprises (61.2%) , contre 30.4% pour les entreprises de taille moyenne et 8.4% pour les grandes entreprises.

La simplification administrative demeure donc un chantier tangible et essentiel.

La Belgique n'échappe pas à l'inflation législative et réglementaire , qui s'avère plus particulièrement lourde pour le monde de l'entreprise .

Selon un rapport établi par l'OCDE en fin de décennie écoulée il est précisé que « *l'AIR (ndlr: analyse d'impact sur la réglementation) a deux faiblesses : premièrement l'anticipation, ce qui signifie qu'elle est effectuée trop tard dans le processus de prise de décision (trop souvent juste avant de présenter une réglementation à l'approbation du Conseil des ministres) et deuxièmement le contrôle de qualité puisque l'avis du CAI (ndlr: comité d'analyse d'impact) n'est pas obligatoire (et donc très rarement demandé)* ».

A cet égard, **DéFI** recommande l'instauration d'un véritable "Test PME" consistant à faire examiner par un organe indépendant chaque proposition de législation ou de réglementation pour y

inclure les mesures plus spécifiques pour les PME (Petites et Moyennes Entreprises) et TPE (Très Petites Entreprises).

La vie des entrepreneurs doit également être facilitée en créant la banque de données unifiée des entreprises.

Quel que soit le niveau de pouvoir concerné ou quelle que soit la compétence exercée, l'entreprise ne devra consulter et compléter qu'une seule banque de données sur une plateforme sécurisée, pour accomplir toutes ses obligations légales.

Les autorités publiques ont une obligation de résultat pour que cette banque unifiée soit efficace.

DéFI veut inviter les différents niveaux de pouvoir à renforcer leur coopération pour une charge zéro pour l'entrepreneur.

C'est ainsi que tout document en possession de l'administration à quelque niveau que ce soit ne devra plus être demandé à une entreprise mais sera obtenu directement par l'autorité auprès du service compétent.

Cette systématisation du principe de guichet unique doit s'inscrire dans un plan de numérisation ambitieux des services publics qui n'aura d'autre objectif que de simplifier la vie des entrepreneurs au quotidien.

Ce projet de guichet unique se doit d'apporter toutes les garanties en termes de protection des données personnelles et sécurité anti-hacking.



Pour simplifier la charge administrative des entrepreneurs , **DéFI s'engage à :**

42. à créer la banque de données unifiée des entreprises.

43. à mettre en place un test PME, ce qui induit :

- la consultation obligatoire du comité d'analyse d'impact qui, à l'instar de la mission de la section de législation du conseil d'Etat, communique alors un avis sur l'impact de la mesure sur les PME avant présentation des textes au niveau législatif
- la possibilité de consulter, pour avis et en urgence, le CSIPME (ndlr: le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME) au niveau fédéral et les conseils économiques et sociaux au niveau régional
- la publication de tous les avis du comité d'analyse d'impact sur une plate-forme web accessible à toutes les entreprises.

2. Valoriser le statut d'indépendant complémentaire et faciliter la transition vers une activité à titre principal

Aujourd'hui, l'indépendant à titre complémentaire cotisant ne bénéficie d'aucun avantage lié à ses cotisations versées dans le régime indépendant mis à part la déductibilité fiscale. Il s'agit actuellement de cotisations de « pure solidarité ».

Il faut accorder à l'indépendant qui cotise pour la sécurité sociale les droits

correspondants : chômage, indemnités de maladie, pension...

Lorsque l'indépendant est salarié à temps partiel (au minimum à $\frac{1}{2}$ temps) et que sur base de ses revenus indépendants, il cotise au taux d'une activité principale, **DéFI** propose qu'il bénéficie d'une indemnité de mutuelle complémentaire en cas d'incapacité de travail.

Pour valoriser le statut d'indépendant complémentaire, **DéFI s'engage à :**

44. à ce que celui-ci puisse bénéficier d'une indemnité de mutuelle complémentaire en cas d'incapacité de travail.

3. Simplifier l'accompagnement des PME et les protéger contre la cybercriminalité

Selon le rapport Small Business Act 2017 communiqué par la Commission européenne, la Belgique continue d'enregistrer de bons résultats dans l'accès au financement pour les PME et se classe parmi les pays de l'UE les plus performants.

Les indicateurs relatifs aux prêts institutionnels restent positifs et suivent la tendance générale de l'UE.

Durant cette législature, divers mécanismes de financement alternatifs ont été encouragés (tant au niveau fédéral que régional) tels que le crowdfunding, l'accès au capital, le capital à risque.

Suivant le baromètre de Febelfin (Fédération belge du secteur financier), au cours du deuxième trimestre de 2018, les entrepreneurs ont demandé davantage de crédit que durant la même période de l'année précédente.

De plus, le degré de refus est descendu à un niveau jamais atteint (en comparaison avec les deuxièmes trimestres des années précédentes).

La perception des contraintes de crédit par les entreprises atteint par conséquent son niveau historique le plus faible (soit depuis le lancement des mesures en 2003) : en juillet 2018, 4,9 % des entreprises seulement estimaient les conditions de crédit défavorables.

L'environnement serait donc totalement au beau fixe pour les indépendants et les PME?

S'il est vrai que des améliorations substantielles ont été réalisées au niveau des formules ouvertes aux entrepreneurs ainsi qu'aux conditions d'accès au financement (voir aussi l'adaptation récente de la loi de financement des PME), il n'en reste pas

moins vrai qu'il subsiste un manque d'accompagnement et d'information accessible aux PME.

Par ailleurs, serait judicieuse la création d'un outil style plateforme devant permettre à l'entrepreneur d'identifier aisément les solutions optimales qui se présentent à lui en fonction de son profil. Actuellement, des outils existent mais ils sont incomplets et limités en fonction de la compétence des différents pouvoirs.

Cette plateforme devrait, entre autres, proposer un cadastre public des opportunités et sources de financement (subventions, prêts, capital risque,...) selon les différentes phases d'évolution d'une PME (phases de démarrage, d'évolution, de développement). Cela sera utile notamment aux jeunes ou futurs entrepreneurs, qui doivent pouvoir trouver des informations claires, à jour et pertinentes pour construire et développer leur projet d'entreprise.

DÉFI est enfin favorable à l'octroi d'un chèque d'une valeur de 2.000 € qui pourrait être utilisé en une ou plusieurs tranches et serait conditionné à l'engagement par le professionnel à compléter des enquêtes périodiques en ligne concernant l'accès au financement.

Face à une digitalisation qui devient une nécessité, nos PME sont, de facto, confrontées au phénomène de la cybercriminalité. Vu leur taille, la plupart des PME ne disposent pas de leurs propres équipes de cybersécurité. Par ailleurs, les PME savent que leur avenir dépend en grande partie de leur capacité à se digitaliser mais elles sont parfois frileuses à s'y investir. La cybercriminalité peut devenir un nouvel obstacle à une utilisation des outils numériques dès lors que celle-ci peut occasionner des coûts importants, voire compromettre la pérennité d'une PME.

Ainsi, au 16 mars 2022, selon la FEPRABEL, près d'un quart (21 %) des PME belges de petite taille (moins de 50 travailleurs) ont déjà rencontré un incident de sécurité informatique ayant provoqué selon les cas :

- une indisponibilité des services informatiques (18,9 %)
- la destruction ou corruption de données (6,2 %) ;
- la divulgation de données confidentielles (1,7 %).

L'appel à des experts en cybercriminalité pourrait prendre en charge à raison de 4 jours par période de trois ans la mise en place des actions et procédures nécessaires pour garantir la cybersécurité de l'entreprise (installation d'antivirus, mise en place de procédure simple de sauvegarde des données, sécurisation des postes de travail et des appareils mobiles, mise en place d'un plan de continuité des activités, ...)

DéFI veut également la mise en place d'incitants à souscrire une cyber assurance.

Pour accompagner plus efficacement les PME et les protéger contre la cybercriminalité, **DéFI s'engage à :**

45. à permettre la mise en place d'une plateforme web interactive qui rassemble en un seul endroit l'intégralité des mesures fédérales et régionales en matière d'aide au financement et d'octroi de subventions en soutien à l'investissement, sous forme d'un cadastre public des opportunités et du financement.

46. à octroyer un chèque «conseils et accompagnement par un professionnel en matière de financement et subventions » pour toutes les entreprises de moins de 5 ans.

47. à faire bénéficier chaque PME occupant moins de 10 travailleurs de «cyberchèques» qui leur permettrait de faire appel à un expert en cybersécurité.



Rassembler l'entreprise et la société

1. Etablir un plan de développement économique commun à la Wallonie et à Bruxelles : "WB 2030"

1. Contexte

Au sortir de la crise sanitaire, le gouvernement wallon a défini un plan de relance fort de 319 objectifs à atteindre pour un renouveau économique de la Wallonie. Un programme d'actions prioritaires (PAP) a précisé 42 priorités organisées pour viser *"l'amélioration de la prospérité collective de notre Région et du bien-être global de l'ensemble de la population dans un environnement plus sain."* (Déclaration du gouvernement wallon du 28 mars 2022). Ces priorités, définies conjointement avec les syndicats (FGTB et CSC), le monde entrepreneurial (UWE et UCM) et associatif (IEW), s'articulent autour de 4 axes :

- Sortir de la précarité,
- Mener une politique économique et industrielle forte et durable,
- Renforcer l'indépendance et la politique énergétique,
- Former.

Depuis deux décennies les plans de redéploiement économique se succèdent , tentant d'amener la Wallonie à se redéployer, en ce début de XXIe siècle, après le déclin industriel progressif des trente dernières années du XXe siècle.

- le contrat d'avenir pour la Wallonie.
- le premier Plan Marshall avec 1 milliard d'euros;
- le Plan Marshall 2.vert de 2.5 milliards d'euros
- le plan Marshall 4.0 de 2,9 milliards d'euros
- depuis peu, 10 milliards avec les 3 plans consolidés (Plan de transition, le Plan de relance et Get up Wallonia).

Assurément , la création des pôles de compétitivité entreprise par les plans Marshall et qui ont vu émerger des secteurs de pointe : Biowin, Greenwin, Logistics in Wallonia, Mecatech, Skywin, Wagrallim- est un pas considérable dans la bonne direction

L'objectif des pôles était en effet de soutenir financièrement des projets mêlant des acteurs industriels privés, des universités, des centres de recherche et de formation, afin de faire éclore des filières de développement et d'innovation pour demain.

On peut affirmer qu'une potentielle structuration territoriale économique, des entreprises

structurantes pour le tissu économique wallon) en fonction de leur *core business*, ont ainsi éclos suite notamment aux plans Marshall, à savoir :

- Biowin en BW, à Charleroi et à Liège
- Greenwin à Bruxelles et Liège
- Logistics in Wallonia à Liège et dans son bassin industriel et dans le Hainaut
- Mécatech : Liège, Charleroi et le BW
- Skywin : Liège et Transinne où on notera la présence de l'Agence spatiale européenne
- Wagrallim : Liège, Gembloux, Louvain-la-Neuve, le Pays de Herve et la Wallonie Picarde.

Le Plan Marshall a permis assurément de positionner la Wallonie dans beaucoup de domaines de pointe comme la logistique, la biotechnologie, le secteur pharmaceutique.

Ces pôles ont eu le mérite de faire collaborer centres de recherche, grandes entreprises, et PME, ce qui a permis un décloisonnement positif et notamment d'endiguer le saupoudrage sous-régional, qui constitue l'un des maux wallons majeurs des décennies écoulées (cfr supra), et qui a parfois pris le pas sur l'ambitieux plan qui permettrait à la Wallonie de se reconstruire.

L'objectif doit être l'émergence d'entreprises de taille moyenne structurantes pour l'économie, la réorientation et le renforcement du maillage de ces PME/TPE. Pour ce faire, il est nécessaire de développer une approche régionale stratégique suivie d'un plan d'actions et de suivi des PME.

Le mode opératoire doit consister à mieux connaître les chaînes de valeurs des entreprises pour renforcer les collaborations et les effets d'entraînements inter-sectoriels et entre entreprises de tailles différentes, et accroître l'ancrage wallon de ces chaînes de valeurs via la sensibilisation et une stimulation du tissu des sous-traitants.

Cependant, la Wallonie est encore marquée par une bureaucratie massive qui se caractérise notamment, malgré des efforts certains, par un nombre encore important de structures publiques et parapubliques.



Pourtant, à cet égard, le projet de «fusion» de la SOGEPa, SRIW et SOWALFIN porté par le Ministre wallon de l'Economie constitue une bonne chose dans la mesure où, par exemple, les 3 entités oeuvrent actuellement dans le secteur énergétique et font dès lors le même boulot. En une seule entité, ce sont des économies d'échelle à l'horizon.

D'autre part, en attendant cette réforme, la SRIW poursuit ses missions et dispose en effet de 7 plateformes internes qui sont des départements d'expertise au sein d'une même structure.

Conformément à ce que **DéFI** propose dans son Axe 1, on doit tendre vers la réduction la plus significative d'opérateurs publics de telle sorte qu'on puisse réaliser l'axiome «une mission publique réalisée par un seul opérateur public».

Ce redéploiement économique wallon ne peut se satisfaire de son propre territoire; à l'instar de ce que **DéFI** propose dans l'axe 1 en matière institutionnelle, la co-construction d'un espace économique commun aux deux Régions, Wallonie et Bruxelles, doit être une ambition affichée pour retrouver des marges de prospérité génératrices de croissance et donc d'emploi, car elles sont complémentaires.

2. La nécessité d'un plan de développement économique commun Wallonie-Bruxelles

DéFI partage volontiers les priorités économiques, sociales et environnementales exposées (cfr supra) au travers du Plan d'Actions Prioritaires (PAP) du plan de relance.

DéFI considère que ces actions doivent s'inscrire dans un plan plus large, commun à la Wallonie et Bruxelles, avec un socle de politiques concertées, voire conjointes, en déployant une réindustrialisation réfléchie, reposant sur des pôles d'excellence régionaux, une approche stratégique des chaînes de valeurs et une main d'oeuvre qualifiée, un réseau d'enseignement et de formation de qualité.

Il s'agit d'unir les forces respectives de nos deux Régions pour retrouver de la prospérité économique, synonyme d'emplois et d'un surcroît de bien-être.

Le contexte politique et économique implique d'urgence de mettre en place un plan de développement économique commun qui puisse fédérer les synergies nos deux Régions, la Wallonie et Bruxelles, et ce pour au moins quatre raisons essentielles :

- une **crise sanitaire** d'une ampleur inédite qui a engendré une crise économique sans précédent avec pour conséquence une chute du PIB de 6,3% en 2020 ;
- **les inondations catastrophiques de juillet 2021** qui ont en tout cas suspendu les plans de relance ;
- **l'urgence climatique** pour laquelle la Commission européenne exige une réduction des émissions de CO2 de 55% à l'horizon 2030 ;
- **une baisse significative des transferts Nord-Sud**, conséquence de la Sixième Réforme de l'Etat . En 10 ans, une perte de 620 millions€ sur un budget de 15 milliards. de manière progressive (-10% en année 1, -20% en année 2).

La Région bruxelloise est caractérisée simultanément par un chômage important et par un dynamisme économique fort.



Elle constitue un pôle de développement économique incontournable et attire en grand nombre des activités du tertiaire supérieur, à la recherche de travailleurs hautement qualifiés et des activités de sous-traitance.

Dans le même temps, alors que la Région bruxelloise concentre de plus en plus de postes hautement qualifiés, une frange importante de la population bruxelloise est caractérisée par de faibles niveaux de qualification.

De son côté, la Wallonie est également caractérisée par un chômage important, par un esprit d'entreprendre certes inférieur à la Flandre, par une bureaucratie encore massive mais dispose de nombreux autres atouts : des entrepreneurs ambitieux, une main-d'œuvre de qualité, un réseau de voies de communication parmi les plus denses au monde, des universités et des centres de recherche réputés, des pôles de compétitivité ou encore un cadre propice à l'exportation et à l'accueil des investisseurs.

Le premier atout de la Wallonie, c'est Bruxelles, ville internationale et européenne, et le premier atout de Bruxelles, c'est la Wallonie, son territoire encore peu densifié, son réseau de transports et sa situation géographique. C'est par cette complémentarité que Bruxelles et la Wallonie gagneront ensemble.

Les deux Régions doivent veiller à coordonner leurs politiques fiscales pour éviter toute forme de concurrence et s'employer à développer une politique d'attractivité commune pour favoriser les investissements étrangers.

Elles doivent définir les filières d'investissements prioritaires et rassembleront les moyens budgétaires pour atteindre des masses critiques, suffisantes au financement de projets d'envergure ayant des retombées pour les deux Régions.

En effet, toutes les filières économiques, porteuses de développement futur et créatrices d'emplois sont présentes dans les deux Régions.

Ainsi, de l'aéronautique à la biotechnologie, des industries chimiques et pharmaceutiques aux entreprises culturelles, dans la logistique, l'agroalimentaire ou l'aérospatial, la Wallonie et Bruxelles ont intérêt à travailler ensemble plutôt qu'à s'ignorer car elles constituent un bassin d'emplois commun (cfr Axe 1).



3. Investir dans la recherche

Parallèlement, investir dans la recherche constitue l'engagement à long terme le plus efficace et le plus durable qui puisse être réalisé : la création et la diffusion du savoir sont des atouts majeurs de compétitivité et de croissance tant au niveau économique que social.

L'étude récente menée par le CEG (disponible sur le site www.cejg.be) sur les politiques d'investissement en matière de recherche a délivré les constats et recommandations suivants, qui appellent à ce que la recherche scientifique soit une priorité commune de nos deux Régions.

Cette étude a démontré chiffres à l'appui qu'il est primordial de renforcer les collaborations entre les Régions wallonne et bruxelloise au-delà que de la sphère de compétence actuelle embrassée par la Fédération Wallonie-Bruxelles en étendant cette collaboration à une partie de la sphère économique de manière à renforcer la position de ces Régions au sein d'une Entité Wallonie-Bruxelles élargie ayant une position plus compétitive et une meilleure assise financière en vue de pouvoir mieux rivaliser avec la position de

la Communauté flamande.

Par ailleurs, le Plan Stratégique du FNRS - Phare 2025 doit être intensifié.

Enfin, il s'agit de déployer des écosystèmes innovants dans les domaines à haut potentiel de croissance.

Boston et sa région aux Etats-Unis montrent l'exemple d'un écosystème performant articulé sur un grand nombre de PME et TPE dans le domaine des sciences de la vie, en rapport avec les universités, écoles professionnelles, centres de recherche et hôpitaux : toutes ressources dont Bruxelles et la Wallonie sont dotées.

Les gros investisseurs (notamment BAYER) sont venus par la suite, attirés par ce terrain propice aux fécondations croisées. Ce modèle en grappe a aussi l'avantage d'être nettement plus résilient et adaptatif face aux défis de l'évolution technologique.

C'est le principe des pôles de compétitivité et des *clusters*, dont l'action doit être poursuivie mais élargie à l'espace Wallonie-Bruxelles, tout en valorisant les atouts spécifiques de chaque région.

4. Les pôles d'excellence rurale : parce que le développement économique concerne aussi les zones rurales et semi-rurales

Le désinvestissement rural tend, à ce jour, vers une désertification socio-économique de ces territoires.

Les zones rurales et semi-rurales du territoire wallon sont la cible et les victimes, depuis plusieurs années, des politiques de restructuration opérées au sein des entreprises publiques et des organes institutionnels fédéraux. Les exemples sont légion : fermetures successives de gares, réduction du nombre de justices de paix, fermetures de bureaux et points de contact du SPF Finances et Office national des pensions... Les zones rurales et semi-rurales ne peuvent être exclues des stratégies de redéploiement socio-économique.

Parallèlement aux pôles de compétitivité dans le domaine industriel et scientifique, il est proposé de créer des "pôles d'excellence rurale".

Ce dispositif considère que les territoires ruraux constituent des réservoirs de croissance et d'excellence au niveau national et affiche une ambition fondée sur l'hypothèse que tous les territoires disposent de ressources propres qu'il

convient de valoriser du point de vue économique ou résidentiel.

Partant des transformations socio-économiques des espaces ruraux, ce dispositif cible quatre types de services spécifiques que les espaces ruraux sont à même de rendre aujourd'hui :

- excellence pour la valorisation et la gestion des bio-ressources ;
- excellence technologique pour des productions industrielles, artisanales et de services localisées ;
- excellence pour la promotion des richesses naturelles, culturelles et touristiques ;
- excellence pour l'offre de services et l'accueil de nouvelles populations.

La mise en oeuvre des pôles d'excellence rurale devrait s'opérer essentiellement au travers d'appels à projets qui mettent l'accent sur la conduite multipartenariale et le "partenariat public-privé", dont les provinces sont considérés comme les garants.

5. Promouvoir l'industrie culturelle et créative dans l'espace Wallonie-Bruxelles par une approche par filières

Ce secteur illustre bien la communauté de sort de l'espace Wallonie-Bruxelles en cette matière : compétentes pour le développement économique, les deux Régions sont unies par la dimension communautaire de la matière culturelle. Tant que les deux Régions n'auront pas uni leur sort au sein d'une réelle fédération Wallonie-Bruxelles, les deux Régions et l'actuelle Fédération Wallonie-Bruxelles doivent œuvrer en concertation.

S'inspirant des pôles de compétitivité wallons, une approche par **filière** est recommandée.

Il s'agit de réunir autour d'un objectif de développement les différentes catégories d'opérateurs concernés à tous les stades de la démarche : formation initiale, formation continuée, création, production, diffusion, exportation. Sont ainsi potentiellement impliqués : les entreprises, les pouvoirs publics (y compris locaux), les sociétés

publiques et fonds d'investissement, les acteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi.

On peut ainsi identifier ce type de démarche notamment pour le son, l'image et la création numérique, pour le livre, pour le spectacle vivant, le patrimoine.

Par ailleurs, il s'agit d'accompagner les industries culturelles dans la transition numérique

La révolution numérique doit être vue comme une réelle opportunité à saisir, à condition d'assurer la diversité et la proximité de l'offre et de développer un véritable plan de transition numérique.

La Fédération Wallonie-Bruxelles doit tenir compte de la numérisation au niveau culturel et accompagner les industries

culturelles dans la transition numérique. Il s'agit également de :

- favoriser l'émergence de nouveaux talents ;
- rendre le Fonds pour le journalisme accessible aux contenus diffusés sur les nouveaux médias web ;
- encourager et favoriser l'accès des professionnels du secteur des médias à la formation continue, en particulier celle relative au numérique ;
- porter une attention particulière à la réduction de la fracture numérique entre générations et entre milieux sociaux ;
- renforcer l'utilisation de la langue française sur le web.

Dans ce cadre, DéFI s'engage à :

48. développer un Plan économique commun à la Wallonie et Bruxelles dont les axes seront :

- poursuivre la structuration territoriale économique des pôles de compétitivité actuels ;
- créer un pôle de compétitivité dédié au digital et commun aux deux Régions ;
- mandater la SOGEPA (Société wallonne de Gestion et de Participation, bras financier de la Région) afin qu'elle réalise des études d'une part sur les chaînes de valeur et d'autre part sur les entreprises en pénurie (entendues comme entreprises d'un secteur où la Wallonie est en mesure de se montrer compétitive afin de combler les chaînes de valeur et/ou les besoins d'un bassin) ;
- mettre sur pied une cartographie ou un cadastre précis des entreprises existantes, d'une part par chaîne de valeurs, d'autre part par bassin géographique ;
- développer des synergies avec les différentes structures publiques accompagnant ces entreprises (AWEX, Sowalfin, Agence du Numérique, Digital Brussels) ;
- rationaliser de manière progressive les structures publiques et parapubliques de telle sorte qu'une mission publique ne soit en définitive réalisée que par un seul opérateur public.

49. à investir massivement dans la recherche fondamentale et appliquée

- en facilitant l'accès aux résultats de recherche via la création d'une Agence francophone Wallonie Bruxelles de la Recherche (cfr axe 1) qui aura, notamment, pour objectif de décloisonner le secteur. Y seront associés les pôles de compétitivité, les clusters et les représentants sectoriels ;
- en développant le modèle en « grappes » en lien avec la recherche ;
- en simplifiant les mécanismes de soutien financier et opérationnel ;
- en renforçant les centres de recherche dans leurs démarches d'implémentation de l'innovation dans les PME de taille moyenne en priorité ;
- en rationalisant le secteur des centres de recherche agréés autour d'une logique par filière ;
- en conservant nos chercheurs dans les domaines d'intérêt stratégique par des instruments tels que Welbio ;
- en poursuivant le plan stratégique du FNRS ;
- en coordonnant de manière significative l'action des organismes régionaux de recherche (Innoviris et le Service public wallon de la recherche) via la Fédération Wallonie-Bruxelles.

50. à créer des "pôles d'excellence rurale" dans les zones rurales et semi-rurales de Wallonie.

51. à promouvoir l'industrie culturelle et créative dans l'espace Wallonie-Bruxelles par une approche par filière, ce qui implique :

- d'encourager des mécanismes de financement participatifs ;
- d'élargir à de nouveaux secteurs de production artistique le bénéfice du tax shelter, en concertation avec l'État fédéral ;
- de développer les synergies entre Wallimage, Screen Brussels, et la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- d'encourager le partenariat public/privé dans le secteur culturel, le mécénat et l'investissement dans l'innovation des ICC ;
- de mieux communiquer sur les avantages fiscaux en IPP pour les dons aux institutions et organismes culturels ;
- de développer davantage "St'art", le fonds d'investissement commun à la Wallonie et Bruxelles dans le champ des industries culturelles et créatives, aux fins notamment d'accompagner et de conseiller les potentiels investisseurs, publics ou privés, dans des projets de start-up dans le domaine de l'économie numérique culturelle et créative.

52. à ce que les autorités régionales soutiennent les entreprises et PME disposant d'une masse critique suffisante dans le dépôt de projets porteurs de programmes européens (p.ex. de type COSME) visant à améliorer la compétitivité des entreprises.

2. Renforcer le mécanisme du *tax shelter*

Force est malheureusement de reconnaître que, actuellement, le *tax shelter* PME n'est pas assez motivant aux yeux des particuliers. **DéFI** propose dès lors de renforcer et d'améliorer l'attractivité du *tax shelter* PME actuellement en vigueur.

Pour mobiliser les quelque 300 milliards d'euros d'épargne présents les comptes bancaires, il est nécessaire de stimuler et soutenir l'esprit entrepreneurial, principalement les petites et moyennes sociétés débutantes et les entreprises en croissance.

Pour rappel, le régime du *tax shelter* actuel octroie une réduction d'impôts pour les personnes physiques investissant dans des petites et moyennes entreprises.

L'investissement doit également être réalisé lors de la constitution de la société ou d'une augmentation de capital dans les 4 ans d'une société constituée au plus tôt en 2013.

Ainsi, une personne physique qui investit dans une petite société peut obtenir une réduction d'impôts de 30%. Une petite société est celle qui ne dépasse pas plus d'un de ces 3 critères: un effectif de maximum 50 personnes en équivalent à temps plein, 9 millions d'euros de chiffre d'affaires et 4,5 millions de bilan.

Si l'investissement est effectué dans une micro société, la réduction fiscale augmente à 45%. Une micro-société ne peut dépasser plus d'un de ces 3 critères: un effectif maximal de 10 personnes en équivalent temps plein, 700.000 euros de chiffre d'affaires et 350.000 euros de bilan.

Le principal écueil de la mesure est que les dirigeants d'entreprise sont exclus, depuis l'entrée en vigueur du dispositif, pour les investissements dans la société dans laquelle ils exercent directement ou indirectement leur activité de dirigeant d'entreprise, et ce, pendant une durée de 48 mois.

Pour renforcer le mécanisme du *tax shelter*, **DéFI s'engage à :**

53. à supprimer l'exclusion selon laquelle les dirigeants d'entreprises ne peuvent bénéficier du régime du *tax shelter* pour les investissements qu'ils réalisent dans la société dans laquelle ils sont considérés comme dirigeant directs ou indirects.

54. à augmenter le taux de réduction d'impôts à 45% pour les investissements réalisés dans les petites sociétés et à 60% pour les investissements réalisés dans les micro sociétés.

55. à augmenter le seuil annuel d'investissement des particuliers de 100.000 euros à 250.000 euros.

56 à renforcer le dispositif du *tax shelter* pour les start-ups et les entreprises en croissance, en augmentant le plafond annuel à 150.000 euros.

3. Valoriser la richesse humaine au sein des entreprises en termes de management et de bien-être au travail

Aujourd'hui, le modèle classique d'entreprises hiérarchiques ne répond plus aux besoins d'innovation des organisations, qui reposent avant tout sur les attentes et motivations des travailleurs.

Le modèle actuel d'entreprise, gouvernée par la société anonyme, touche à sa fin car concentre la richesse dans les mains de quelques-uns, tout en produisant des dommages environnementaux considérables.

Ce système basé sur la théorie de la valeur actionnariale de Milton Friedman (la production de valeur pour les actionnaires est la priorité) est remis fondamentalement en question.

Aujourd'hui, les individus s'envisagent les uns les autres dans un rapport d'égalité. Il existe une réelle attente d'un droit à peser sur les conditions d'organisation nous concernant au quotidien, y compris sur notre lieu de travail.

Dans une économie de la connaissance, où l'on crée de l'immatériel, il faut des salariés motivés, impliqués. Le travailleur est le capital-clé. Il investit son travail pour exprimer quelque chose.

Il s'agit avant tout d'investir dans le capital humain car celles-ci doit tenir compte de

tout son environnement : le bien-être des travailleurs, ainsi que l'impact social et environnemental de ses activités.

Les formes concrètes que peut prendre une entreprise démocratique ne sont pas répertoriées dans une liste connue a priori mais il est faisable de citer quelques bonnes pratiques en la matière et d'identifier quelques moments-clés où celles-ci peuvent être mobilisées, compatibles avec les valeurs de participation égale et de solidarité.

Le **premier moment-clé** est à situer dans l'exercice du management.

Conscient que ses employés seront plus efficaces en ayant la possibilité de mobiliser leurs compétences propres, en poursuivant un souci de complémentarité, l'entrepreneur devrait :

- favoriser la création et le développement d'espaces de coopération et de mutualisation garants d'un processus de co-construction efficace ;

- généraliser les mesures vivifiantes favorisant le bien-être au travail : l'amélioration des conditions de travail a un impact direct sur le ressenti des salariés et sur la qualité du travail des collaborateurs, car le burn-out et le bore-out sont



désormais des problèmes sociétaux qu'il convient d'endiguer en amont.

Le bien-être en entreprise joue un rôle crucial dans la prévention de l'absentéisme et favorise la performance, car le salaire n'est plus le seul à compter.

À cette fin de bien-être, le droit à la déconnexion devrait pouvoir être garanti aux salariés.

Le **second moment-clé** est à situer dans la formation continue suivie par l'entrepreneur ainsi que ses salariés.

Au cours de celle-ci, ils devraient être formés notamment aux "bonnes" postures de travail permettant la préservation de l'organisme face à un rythme de travail de plus en plus exigeant et c'est pourquoi les chefs d'entreprises devraient choisir avec attention par exemple le matériel de bureau et faire suivre aux salariés qui répètent des tâches physiques régulières des formations spécifiques.

En effet, des gestes inadéquats peuvent causer des douleurs corporelles, principalement au niveau des muscles (exemple : les TMS ou Troubles musculosquelettiques).

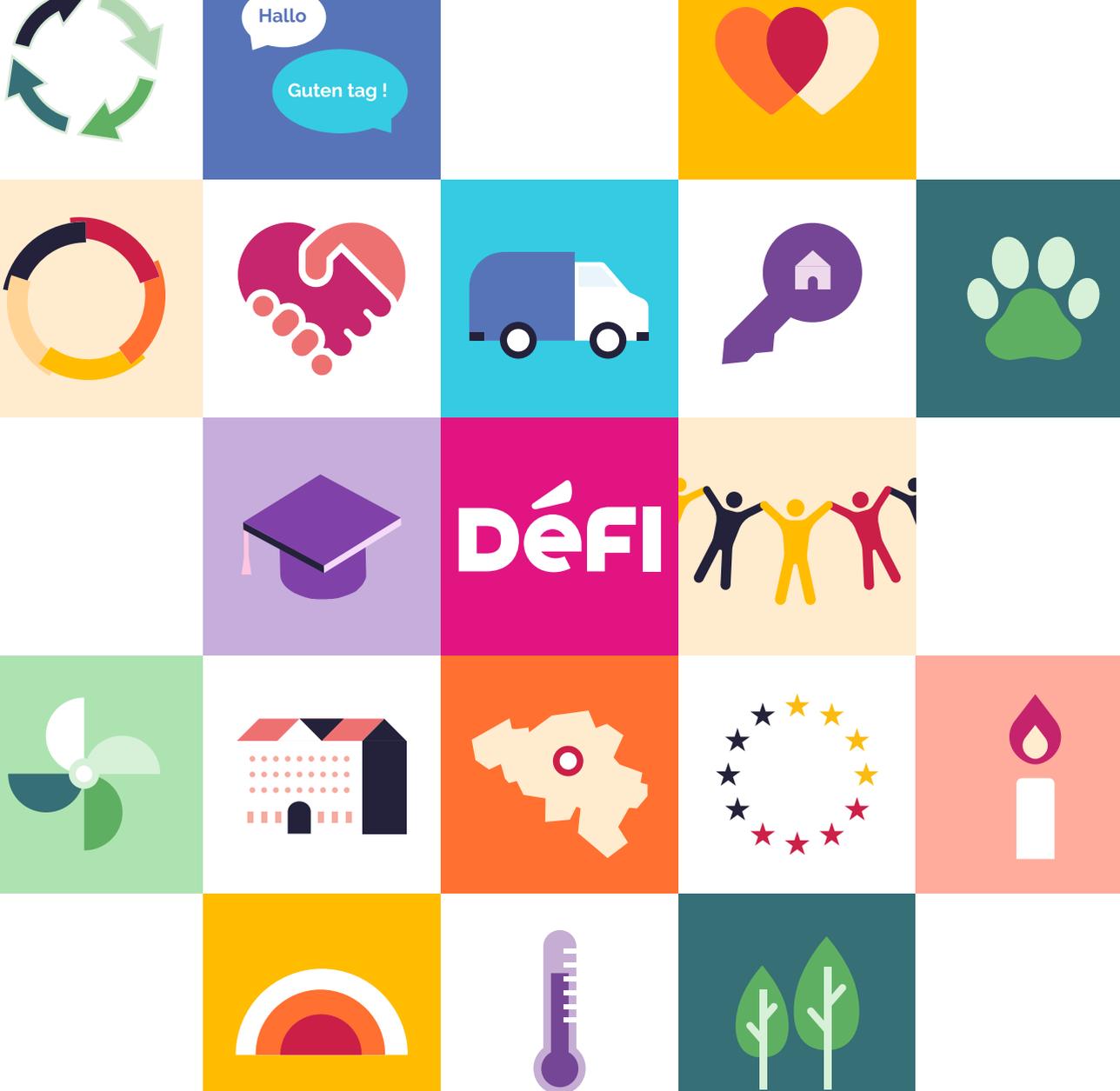
L'ensemble de ces bonnes pratiques s'inscrivent dans une stratégie de bien-

être au travail pouvant déboucher sur l'obtention d'une certification attestant du confort au sein des entreprises intéressées et se basant sur la norme ISO 26000. La norme ISO 26000 est une norme de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) établissant les lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale des entreprises et plus généralement des organisations, c'est-à-dire qu'elle définit comment les organisations peuvent et doivent contribuer au développement durable. La certification des entreprises permet à ces dernières de:

- se distinguer sur un marché du travail concurrentiel et attirer les meilleurs talents ;
- conserver leurs équipes déjà formées et intégrées, et conserver leur capital humain ;
- identifier au plus tôt des problèmes au sein de l'organisation et pouvoir agir pour les régler ;
- répondre aux attentes actuelles des salariés, notamment des plus jeunes pour qui le sujet revêt une importance jamais atteinte jusque là ;
- avoir des équipes motivées et plus performantes.

Pour valoriser la richesse humaine au sein des entreprises en termes de management et de bien-être au travail, **DÉFI s'engage à :**

57. favoriser au sein des entreprises les espaces de mutualisation et de coopération.
58. promouvoir auprès de celles-ci des dispositifs vivifiants augmentant la qualité du bien-être au travail.
59. assurer auprès des entrepreneurs et candidats-entrepreneurs des formations aux pratiques démocratiques en entreprises, au bien-être au travail et à la prévention des maladies professionnelles (y compris burn-out et bore-out et sensibilisation aux postures de travail).
60. rendre applicable le droit à la déconnexion.
61. certifier le confort des entreprises.



Siège national

Chaussée de Charleroi, 127
1060 Saint-Gilles

tél 02 538 83 20

fax 02 539 36 50

courriel defi@defi.eu



Bureau wallon

Chemin du Stocquoy, 1
1300 Wavre

courriel bureauwallon@defi.eu

defi.be

