

## THESIS / THÈSE

### MASTER EN SCIENCES DE GESTION À FINALITÉ SPÉCIALISÉE

Comprendre le processus de bifurcation vers le monde de l'indépendant à titre principal dans le secteur de la construction en Wallonie

PIRET-GÉRARD, Pierre

*Award date:*  
2022

*Awarding institution:*  
Universite de Namur

[Link to publication](#)

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



# Comprendre le processus de bifurcation vers le monde de l'indépendant à titre principal dans le secteur de la construction en Wallonie

**Pierre PIRET-GERARD**

**Directeur : Professeure M. Latiers**

Mémoire présenté

en vue de l'obtention du grade de  
Master 120 en sciences de gestion

**ANNÉE ACADÉMIQUE 2021-2022**

Université de Namur, ASBL

Faculté des Sciences économiques, sociales et de gestion

PIRET – GERARD

Pierre

2MA – GEST

## AVANT-PROPOS

*« Les obstacles sont ces choses effrayantes que vous apercevez lorsque vous détournez les yeux de vos objectifs. » Henry Ford*

Je remercie ici ma promotrice, Madame la professeure Latiers pour sa disponibilité et sa patience, l'ensemble de mes professeurs qui m'ont ouvert l'esprit sur différentes facettes de la gestion économique et les politiques managériales...

Merci aux répondants Josué, Jean-Christophe, Yves, Marc, François, Frédéric, Yannick... Qui m'ont accordé leur temps et leur expertise de bifurcation. Le partage de leur témoignage et leur vécu m'a beaucoup touché et éclairé sur ces belles personnes !

Merci à Madame Demay de Start Construction qui m'a particulièrement séduit dans son approche de l'encadrement et d'aide aux personnes désireuses d'être accompagnées pendant le début de leur activité. Le soin et l'attention accordés aux personnes m'a beaucoup touché.

Merci aussi à Martine Evraud pour ses apports techniques, littéraires et soutien moral dans mes gros moments de doute.

## SOMMAIRE

Avant-propos.....	3
Introduction.....	6
Partie 1 : État des lieux du travail en Belgique.....	8
I.    La protection sociale des travailleurs indépendants et des travailleurs salariés.....	9
II.   Accès à la profession et l'accès à la gestion en Belgique.....	10
III.  Évolution du nombre de travailleurs indépendants en Belgique.....	11
IV.   Le monde du travail dans le secteur de la construction en Belgique et en Wallonie.....	13
V.   En conclusion de cet état des lieux.....	15
Partie 2 : Cadre théorique.....	16
Un choix de transition pas uniquement économique.....	16
Un repositionnement « plus juste » pour l'individu.....	16
Un besoin de « sens » pour le travailleur.....	18
Des catégories différentes d'entreprises selon leur motivation.....	20
Modèles de Schlossberg & Bruyat.....	21
Modèle de Nancy K SCHLOSSBERG.....	21
Modèle de Christian BRUYAT.....	24
Partie 3 : Questions de recherche.....	27
Partie 4 : Méthodologie.....	28
Section 1 - Questions de recherche et contributions.....	29
Fondements et questions de recherche.....	29
Section 2 - Méthodologie de mise en œuvre.....	31
Méthode de recherche.....	31
Section 3 - Sélection des cas.....	33
Partie 5 : Présentation et analyse des résultats.....	38
I.    Quelles sont les raisons de la bifurcation professionnelle du salariat à l'indépendance.....	39
L'insatisfaction sociale.....	39
L'insatisfaction économique.....	40
L'insatisfaction existentielle.....	41
« Push » and « Pull ».....	41
Conclusion sur les raisons de la bifurcation professionnelle du salariat à l'indépendance.....	42
II.   Comment s'est déroulée la transition professionnelle du travailleur salarié vers le statut d'indépendant.....	46

Modèle de Schlossberg .....	46
Modèle de Bruyat.....	53
Point de vue d’une structure d’aide à la création d’emploi.....	59
Conclusion .....	61
Discussion.....	62
Bibliographie.....	63
Sites internet .....	65
Annexe.....	67
Analyse complète des phases par individu .....	77
PowerPoint de présentation Start Construction.....	92
Retranscriptions .....	100
1. Frédéric – Architecte .....	100
2. Jean-Christophe – Electricien .....	105
3. Yves – Ébéniste meuble.....	110
4. Yannick – Entrepreneur en bâtiment .....	114
5. Marc – Toiturier.....	119
6. Josué – rénovation toiture .....	123
7. François – Menuiserie générale .....	128
8. Start Construct.....	132
Déclaration d’absence de plagiat .....	138

## INTRODUCTION

Il y a quelques années, il n'était pas rare pour un travailleur d'exercer toute sa carrière professionnelle au sein d'une même entreprise ou institution.

À l'époque actuelle, les possibilités d'accès à différents statuts professionnels et la progressive facilité d'accès à la profession renforcent l'idée qu'il devient de plus en plus aisé d'évoluer dans son cadre professionnel sous des statuts divers et que les bifurcations se font de plus en plus nombreuses, que ce soit de façon subie par les travailleurs suivant des circonstances conjoncturelles ou de façon volontaire pour redéterminer l'orientation et le cadre professionnel qui offre au travailleur un épanouissement différent. *« Dans un contexte caractérisé par la mondialisation de l'économie, la crise de l'emploi, la hausse du chômage et les potentialités offertes par la digitalisation des activités essaient des formes alternatives au modèle du salariat classique ».* (Felio C. & Ottmann J-Y. (2019) p. 52).

L'objectif de ce mémoire est donc de comprendre les bifurcations et les raisons pour lesquelles les personnes bifurquent d'un statut à un autre. Ici, nous nous pencherons sur la bifurcation de salarié à indépendant spécifiquement dans le domaine de la construction. Il sera également important dans un second temps de mettre en lumière grâce à ce travail la manière dont se déroule cette transition professionnelle, par des ressentis et difficultés évoqués par ceux qui la vivent.

Étant donné la diversité des métiers dans le secteur de la construction et l'étendue du sujet traité, notre étude n'a pas la prétention d'être exhaustive. Cependant, elle est l'occasion d'analyser le statut d'indépendant à titre principal de ce secteur en particulier et de tenter de comprendre le mécanisme de rupture ou d'évolution personnelle ou systémique qui pousse un travailleur à opter à un moment donné pour le statut d'indépendant par rapport au statut de salarié et ensuite de cibler les moments particuliers au cœur de la séquence de « bifurcation » où pourraient être bienvenus accompagnements, cadrages, balises tant comportementales qu'économiques afin de permettre à la personne de pouvoir réduire ses périodes de doute, incertitudes, stress.

Nous commencerons donc, dans ce travail de recherche, par dresser un état des lieux du monde du travail en Belgique de façon à montrer l'importance du secteur économique de la construction dans le décor général de l'économie belge. Nous nous focaliserons ensuite sur les évolutions des travailleurs qui exercent sous le statut d'indépendant dans différents secteurs économiques de Belgique et en particulier dans le secteur de la construction.

Nous exposerons ensuite différentes théories du changement professionnel et en particulier Schlossberg (qui décrit différentes étapes de reconstruction du sujet par rapport à son projet) et Bruyat (qui décrit d'autres étapes de construction du projet où le sujet est amené à trouver son équilibre) sur lesquelles nous nous sommes appuyés pour construire notre analyse et notre méthodologie de travail. En partant de la double question de recherche :

- Quelles sont les raisons de la bifurcation professionnelle du statut de salarié à celui d'indépendant, dans le secteur de la construction ?
- Comment s'est déroulée la transition professionnelle du travailleur vers le statut d'indépendant ?

Nous avons alors développé notre raisonnement sur base d'entretiens avec différents acteurs qui ont abouti de façon effective dans leur bifurcation de salarié à indépendant ainsi que la consultation de quelques professionnels accompagnant ces personnes dans le cadre de leur transition professionnelle.

En partant de ces raisonnements et démarche, nous avons pu dégager des pistes de réflexion quant aux raisons principales qui pousseraient l'individu à changer de statut, de même que le déroulement relativement constant de la bifurcation depuis la zone d'insatisfaction/d'instabilité professionnelle de leur ancien emploi en tant que salarié à une phase de pleine satisfaction de leur nouveau statut. Cela nous permettra alors de cibler plus justement les travailleurs qui potentiellement seraient le plus sujets à bifurquer d'un statut à l'autre ainsi que les moments clés où les inconforts majeurs apparaissent et la manière d'apporter les éventuelles assistances pour accompagner les candidats à la transition professionnelle.



## **PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX DU TRAVAIL EN BELGIQUE**

À l'entame de notre travail, il semble nécessaire de faire un bref état des lieux de la situation statutaire des travailleurs en Belgique de façon générale d'abord, puis nous focaliserons sur le secteur de la construction. Nous voulons par là montrer d'une part les aspects diamétralement opposés des statuts évoqués et d'autre part l'importance du secteur de la construction dans l'économie belge et donc des implications potentielles que les transitions professionnelles peuvent avoir dans ce secteur. Chaque mouvement significatif vers et depuis ce secteur aurait donc un impact tout aussi significatif sur l'économie belge.

Le décor planté ici permet de mieux comprendre comment les différents acteurs peuvent évoluer dans celui-ci et les enjeux de développement personnel, économique et social qui peuvent être recherchés ou mis en valeur tant pour l'individu que pour le projet dont il est le porteur.

Ce premier exercice d'analyse s'appuiera sur différents rapports et notamment celui du Conseil supérieur de l'emploi (CSE) réalisé en juin 2019 sur les tendances et les déterminants de l'évolution de l'emploi indépendant, de l'ouvrage de Yves Jorens (2008) « Travail indépendant et faux travail indépendant dans le secteur de la construction au sein de l'Union européenne » ainsi que le rapport du FOREM « Plateforme horizons emploi secteurs d'activités Construction 2021 ».

En Belgique, la loi-programme du 27 décembre 2006 définit le statut de travailleur salarié comme étant « *une personne qui s'engage dans un contrat de travail, en échange d'un salaire, sous l'autorité d'une autre partie, l'employeur, à accomplir un travail* ». (Jorens, Y. 2008, p.18)

*« Toute personne physique qui exerce, en Belgique, une activité professionnelle sans être liée par un contrat de travail ou un statut est considérée comme « indépendante ». Elle exécute son travail sans aucune relation de subordination (SPF Économie et l'arrêté royal du 27 juillet 1967). L'indépendant est un homme ou une femme qui exerce son activité indépendante sous la forme juridique d'une entreprise individuelle (indépendant en personne physique) ou d'une société (personne morale). Le travailleur indépendant bénéficie d'un statut social propre et d'un régime de sécurité sociale spécifique. »* (SPF Économie)

Jorens (2008) indique que la loi permet de différencier les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants selon quatre critères :

- 1) La volonté des parties exprimée dans le contrat de travail ;
- 2) La liberté d'aménagement du temps de travail ;
- 3) La liberté d'aménager le travail ;
- 4) La possibilité d'établir un contrôle hiérarchique.

Ces statuts différents entre les travailleurs indépendants et les travailleurs salariés déterminent des droits et des obligations en matière de système de travail et de sécurité sociale.

## I. La protection sociale des travailleurs indépendants et des travailleurs salariés

En matière de concertation sociale, si la législation prévoit des comités de concertation permettant de négocier les conditions de travail des travailleurs salariés, les travailleurs indépendants sont peu représentés.

Le régime fiscal des indépendants leur permet cependant d'accéder à certaines protections sociales spécifiques : déduction de tout ou partie de la TVA qu'ils sont tenus de payer, déductions possibles au niveau de l'impôt sur le revenu, attribution d'allocations de frais de démarrage, etc. De plus, le statut social des indépendants suit une réforme ces dernières années avec, par exemple, l'allongement du congé de maternité<sup>1</sup> (dans le respect des recommandations européennes) et le relèvement de la pension minimum.<sup>2</sup> Les travailleurs voulant bifurquer vers le statut d'indépendant sont conscients qu'ils auront moins de droits qu'en étant sous le statut de salarié. Nous verrons plus loin dans cette étude que cela ne semble pas être un frein à leur démarche et qu'il y a d'autres motivations bien plus importantes qui poussent les individus à transiter vers le statut d'indépendant.

*« Les travailleurs indépendants bénéficient de certains droits en matière de prestations familiales, d'assurance maladie-invalidité, de maternité, de pension, de droit passerelle et de l'assurance incapacité de travail<sup>3</sup>. Sauf exception, ils ne peuvent pas bénéficier des allocations de chômage et ne sont également pas protégés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ils retombent alors sur l'assurance maladie-invalidité. Afin de compenser leur moindre protection sociale, les travailleurs indépendants peuvent recourir à des protections complémentaires (assurances, mutuelles) pour compléter l'assurance maladie et la pension ». (Rapport CSE<sup>4</sup> 2019 p.37) Ceci ajoute un coût supplémentaire au financement propre de leur protection sociale.*

Les indépendants à titre complémentaire ne doivent pas constituer de droits sociaux supplémentaires. Ils conservent les droits sociaux attachés à leur activité principale (comme salarié ou fonctionnaire)<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Directive 92/85/CEE sur la protection de la maternité

<sup>2</sup> 17 DECEMBRE 2017. - Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance

<sup>2</sup> 17 DECEMBRE 2017. - Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants

<sup>3</sup> En tant qu'indépendant, vous avez droit à une indemnité à partir du premier jour de votre incapacité de travail, à condition que vous soyez en incapacité de travail pendant au moins 8 jours. Votre incapacité de travail commence à courir à partir de la date indiquée par votre médecin traitant sur le certificat.

<sup>4</sup> Conseil supérieur de l'emploi

<sup>5</sup> Conseil Supérieur de l'emploi (2019) Avis sur les tendances et les conditions du développement du travail indépendant

**Tableau 1.1 – Protection sociale selon le statut**

	Statut						
	Indépendants		Salariés				
	Activité principale	Activité compl.	Temps plein/ temps partiel	Fixe/ temporaire	T. sai- sonnier	Flexi-jobs	Étudiant
Soins de santé							
Maladie							
Maternité/paternité							
Pension							
Chômage							
Assistance sociale							
Soins de longue durée							
Invalidité							
Accident du travail							
Allocations familiales							

Rouge : nulle ; orange, partielle ; verte, effective.

Sources : BNB, CE (2019), ONEM

## II. Accès à la profession et l'accès à la gestion en Belgique

En Belgique francophone, il est obligatoire en 2022 de disposer d'un « accès à la gestion » et d'un « accès à la profession » (ce qui n'est plus le cas en Flandres depuis 2019)<sup>6</sup> pour exercer sous le statut d'indépendant.

« Depuis le 1er janvier 2019, les entrepreneurs établis en Flandre ne doivent plus disposer des accès à la profession pour pouvoir exercer le métier d'entrepreneur. Le gouvernement flamand a pris cette décision le 19 octobre 2018, en application d'une directive européenne du 7 septembre 2005 »<sup>7</sup>.

Pour l'accès à la gestion, les personnes peuvent le prouver par le diplôme le plus élevé qu'ils ont (et que ce cursus intègre une formation de base en gestion). S'ils ne l'ont pas, ils peuvent passer la FAG (Formation à la Gestion) via l'IFAPME. (= Institut wallon de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises qui organise une formation accélérée à la Gestion qui se fait en 3-4 mois en cours du soir.) Sinon ils peuvent décider de passer un jury central qui peut certifier les autodidactes. Des cours préparatoires existent avant de passer un jury central.

Pour l'accès à la profession, cela constitue les connaissances du métier. Pour la Flandre, il n'y a plus d'obligation de prouver son accès à la profession. La Confédération de la construction milite pour garder ces accès à la profession, car cela protège le secteur et cela empêche les personnes n'ayant aucune formation ou une formation médiocre d'occuper une place dans un secteur dont la Confédération de la Construction entend défendre la réputation de ses membres. Pour obtenir l'accès à la profession, soit ils disposent d'un diplôme dans le domaine dans lequel ils veulent exercer soit ils peuvent le prouver d'après leur expérience professionnelle (s'ils ont travaillé pendant 3 ans à temps plein ou 5 ans à temps partiel dans les 15 dernières années, ça peut servir d'accès à la profession). Il est aussi possible d'obtenir un accès à la profession par le biais du jury central (évaluation sur les connaissances administratives et les connaissances sectorielles du métier visé).

<sup>6</sup> Données récoltées via un entretien avec la directrice de Start Construct dont nous reparlerons plus tard dans cette étude.

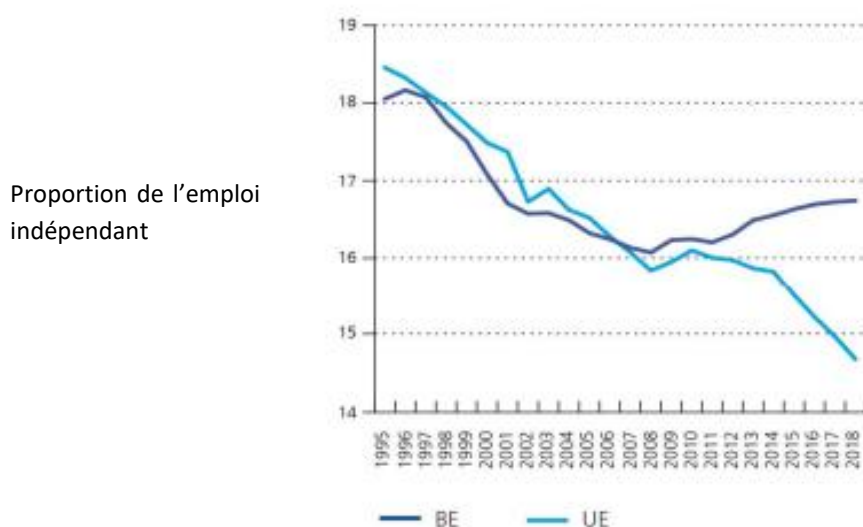
<sup>7</sup> DIRECTIVE 2005/36/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

### III. Évolution du nombre de travailleurs indépendants en Belgique

Le Conseil supérieur de l'emploi (CSE) a publié une étude en juin 2019 sur les tendances et les déterminants de l'évolution de l'emploi indépendant.

Globalement en Europe, le nombre de travailleurs indépendants a encaissé une baisse importante consécutive à la crise de 2007. La Belgique fait exception avec une croissance significative du nombre de travailleurs indépendants pour atteindre 17 % de l'emploi total en Belgique soit en 2018 un peu plus de 800.000 travailleurs sur un total de 4,8 millions (voir graphique ci-dessous). Pour la même période, cette croissance a même été plus importante que pour les travailleurs salariés et ceci notamment en raison des mesures de soutien à l'entrepreneuriat<sup>8</sup>. C'est sous ce constat d'évolution du nombre de travailleurs indépendants en Belgique que nous nous sommes interrogés sur les raisons qui pousseraient les travailleurs à transiter vers le statut d'indépendant et le déroulement de cette transition. Nous expliquerons plus loin pourquoi nous avons ciblé le secteur de la construction en particulier.

**Graphique 1.1 – Évolution de la proportion de l'emploi indépendant en Belgique et en Union Européenne**



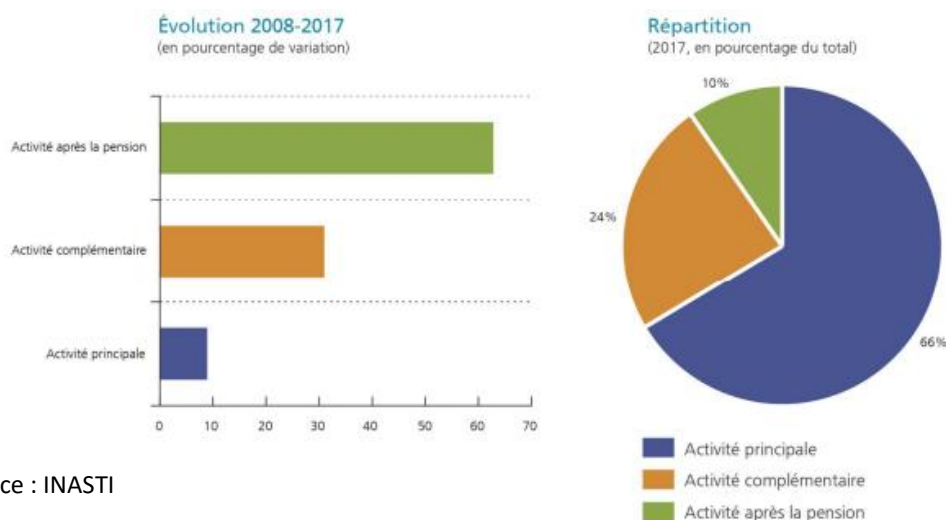
Source : BNB, CE (comptes nationaux).

Rappelons qu'une activité exercée en tant qu'indépendant peut être exercée à titre principal, en activité complémentaire ou comme activité lors de la pension. Selon l'INASTI<sup>9</sup> la majorité des travailleurs indépendants exercent à titre principal. Le but de notre étude est d'ailleurs de cibler les bifurcations vers le statut d'indépendant à titre principal. Les graphiques ci-après montrent l'évolution entre 2008-2017 et la répartition des indépendants selon la nature de l'activité.

<sup>8</sup> Conseil Supérieur de l'emploi (2019) Avis sur les tendances et les conditions du développement du travail indépendant

<sup>9</sup> Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants

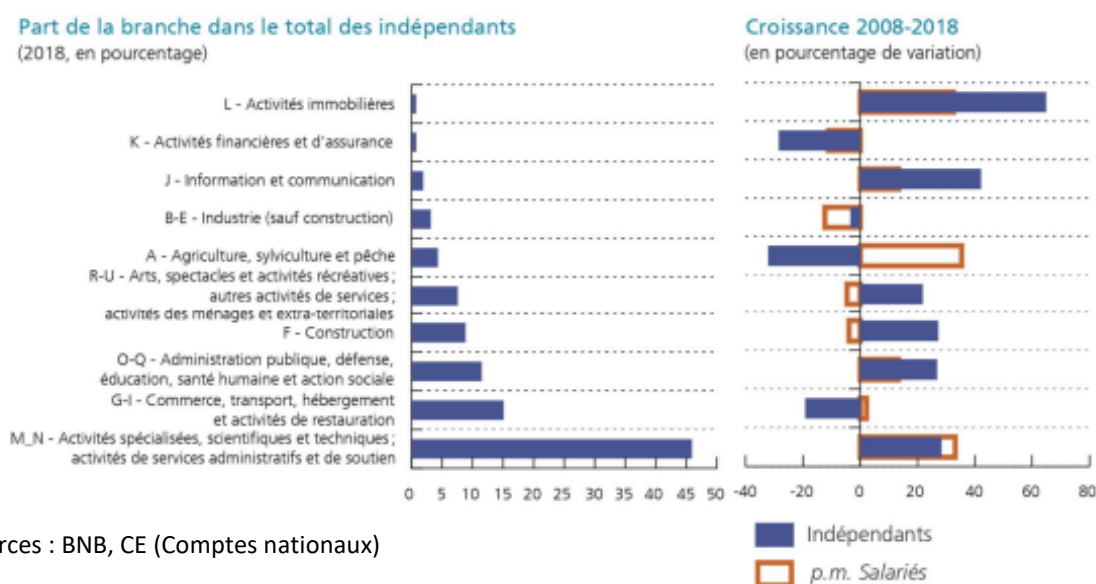
### Graphique 1.2 – Indépendants selon la nature de l'activité



Source : INASTI

Le graphique 1 en annexe (p.72) montre le nombre de personnes qui démarrent une activité d'indépendant. En 2017, le nombre de créations d'entreprises s'élevait à 115.000 pour 80.000 en 2008 et le secteur de **l'industrie du bâtiment** a bénéficié de cette croissance suivie par les professions à caractère intellectuel et celles du paramédical.

### Graphique 1.3 – Importance et évolution de l'emploi indépendant par branche (en pourcentage)



Sources : BNB, CE (Comptes nationaux)

Comme nous pouvons observer dans le graphique précédent, il y a une augmentation globale de l'emploi indépendant et prioritairement dans l'industrie du bâtiment. L'origine de cette étude vient d'une interpellation de la croissance du nombre de travailleur indépendant et la baisse du nombre de travailleurs salariés dans ce secteur en particulier. Nous allons analyser dans les parties suivantes les possibles raisons et causes de cette évolution.

## IV. Le monde du travail dans le secteur de la construction en Belgique et en Wallonie

### Évolution du chiffre d'affaires

Le secteur de la construction en Belgique est un secteur prépondérant dans le paysage économique. Il mérite une attention toute particulière quant aux mutations en son sein, compte tenu des influences qu'il peut avoir sur l'ensemble du monde économique belge : « *En Belgique, avec ses plus de 77 milliards d'euros en 2019, le secteur de la construction (6,4% du chiffre d'affaires total pour l'ensemble des secteurs belges) est le 5<sup>e</sup> qui contribue le plus au chiffre d'affaires du pays.* » (Rapport Forem, 2021, p.4.) Le nombre de travailleurs y est important et les métiers le composant sont variés (mise en œuvre de routes, habitations, secteur tertiaire, industriel ... que ce soit en constructions neuves, aménagement, réhabilitation ou entretien). Le secteur de la construction est un secteur en pleine croissance depuis ces dernières années et semble être propice au développement professionnel des travailleurs souhaitant s'installer sous le statut d'indépendant.

**Graphique 1.4 : Évolution du chiffre d'affaires du secteur pour la Belgique (2012-2019)**



Source : Direction générale statistique – Statistics Belgium, calculs le Forem

### Évolution de la qualification du travail

Pour les travailleurs qui pourraient avoir des envies de transition professionnelle, le monde de la construction offre des profils très divers qui pourraient accueillir une grande palette de personnes aux formations très différentes : avec le développement des technologies, les métiers de la construction ont évolué et se sont diversifiés. De la numérisation des documents de travail (plans, coupes, vues 3D, suivi de chantier « BIM » (Building Information Modelling) ...) accessibles directement sur téléphone portable ou tablette permettant des modifications en temps réel à l'intégration des nouvelles techniques proposées aux clients (domotique, gestion de l'énergie ...) le travailleur indépendant du secteur de la construction doit s'adapter, se former et se mettre à niveau. Ceci permet une revalorisation des métiers parfois sociologiquement dévalorisés ainsi qu'une plus grande diversité.<sup>1011</sup>

<sup>10</sup> Le Forem (2021). Plateforme horizons emploi secteurs d'activités construction

## Évolution du nombre de travailleurs et des investissements dans le secteur de la construction

Le secteur de la construction est un secteur qui occupe un grand nombre de travailleurs, c'est aussi un secteur qui bénéficie d'investissements publics importants : « Fin 2019, la Wallonie occupe près de 60 000 personnes dans les entreprises du secteur de la construction (travailleurs salariés) et plus de 33 000 indépendants ou petites entreprises. C'est le secteur qui bénéficie de la plus grande partie des investissements publics (plus de 3 459 millions d'euros en 2019 en Belgique) soit 9,5% de l'ensemble des investissements nationaux tous secteurs confondus. » (Rapport Forem 2021. p.2 & p.4) C'est donc un secteur florissant et prospère, notamment car il bénéficie d'apports de deniers publics importants. Cette notion de prospérité pourrait être une motivation pour les personnes souhaitant s'établir sous le statut d'indépendant. Nous tenterons de déterminer les raisons poussant au développement professionnel sous le statut d'indépendant dans la partie analyse des résultats.

### **Graphique 1.5 : Évolution des investissements du secteur pour la Belgique (2012-2019)**



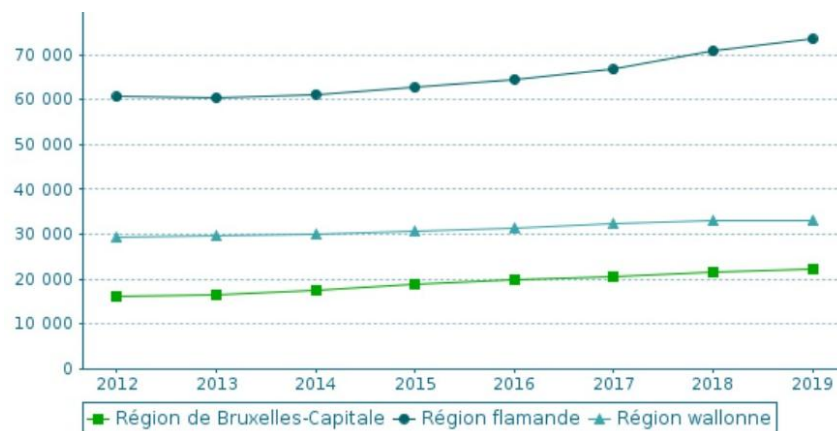
Source : Direction générale statistique – Statistics Belgium, calculs le Forem

Le nombre de travailleurs en Belgique sous le statut d'indépendant est d'ailleurs de 130.625 personnes en 2019 selon le rapport du Forem, soit 11,4% du total des indépendant. Un peu plus de 33 000 ont leur siège social en Wallonie (+de 25% du total belge).

« Entre 2012 et 2019, le taux de croissance du nombre des indépendants wallons dans le secteur est de +13,3% » (Rapport Forem 2021 p.10). Nous pouvons constater cette évolution dans le graphique ci-après.

<sup>11</sup> Un tableau reprenant les compétences techniques nécessaires à tous ou plusieurs métiers de la chaîne de valeur de la construction se trouve en annexe (p.75).

**Graphique 1.6 : Évolution du nombre d'indépendants du secteur (2012-2019) pour les régions**



Source : INASTI 2012 – 2019, calculs le Forem

## V. En conclusion de cet état des lieux

L'évolution sensible du nombre de travailleurs indépendants – et en particulier dans le secteur de la construction - ces dernières années ne peut que nous interpeler vu le rang qu'occupe ce secteur dans l'économie belge, compte tenu des nombreux investissements publics qui lui sont octroyés et du large spectre de niveau de qualification que la construction propose (manœuvre > ingénieur... y compris les intégrations numériques de plus en plus nombreuses).

Il nous semblait intéressant, au regard de cet état des lieux socio-économique et de l'importance du secteur de la construction dans le paysage belge notamment en termes d'investissements publics et privés, de faire une analyse du choix de changement de profession pour s'orienter vers le statut d'indépendant. Ceci pourra nous permettre de dégager les constantes pour mieux appréhender le phénomène et ses composantes particulières.

Cette présentation du décor socio-économique du secteur de la construction en Belgique va maintenant nous permettre d'aller un peu plus loin dans l'étude des raisons et du déroulement de la transition professionnelle et d'évaluer si ces bifurcations sont influencées par l'ancienne situation professionnelle de l'individu, à savoir le salariat.



## **PARTIE 2 : CADRE THÉORIQUE**

Pour nous pencher sur les raisons et sur la manière dont se déroulent les transitions professionnelles, nous nous intéressons à ce moment particulier qu'est le choix de la réalisation d'une transition et sur ce que cela engendre pour l'individu et pour la société. Le choix de transition est un moment important dans l'évolution de la carrière de la personne, c'est un (re)positionnement au sein de la société : il s'agit d'une démarche individuelle qui n'a pas pour seul objectif l'aspect économique. Cela semble, d'après les auteurs cités ci-après, être une démarche d'affirmation de soi et de ses qualités professionnelles. Le moment de « libération » par rapport à une situation parfois non satisfaisante oblige autant qu'elle permet au travailleur à réinventer « sa place » professionnelle et de donner un « sens » à son implication dans la société en fonction de diverses valeurs qu'il tend à apporter.

Nous tenterons par la suite d'analyser nos données en rapprochant ou en différenciant nos résultats avec les extraits suivants issus de la littérature sur la bifurcation professionnelle du statut de salarié à indépendant.

### **Un choix de transition pas uniquement économique**

Il y a dans le processus de transition professionnelle du statut de salarié vers celui d'indépendant une dimension à la fois personnelle et collective qui est aussi une manière pour l'individu de (re)définir sa « place » intrapersonnelle et sociétale. C'est pour la personne la création d'un espace personnel où elle peut réaliser ses aspirations profondes, débarrassé d'un cadre hiérarchique. FELIO & OTTMANN (2019) insistent sur le fait qu'au-delà de la dimension économique, faire le choix de l'entrepreneuriat révèle également d'une dimension psychique du fait de la transition identitaire que ce changement de statut convoque. « *S'inscrire dans une trajectoire alternative au salariat classique peut tout aussi bien répondre au besoin de sortir du chômage, de créer un complément de rémunération, mais aussi de suivre ses aspirations profondes et d'exploiter ses talents transversaux qui peuvent parfois transcender l'individu dans un autre contexte que celui du contrat de travail supposant un lien de subordination entre employé et employeur.* » (FELIO & OTTMANN, 2019, p.52 & p.53).

Nous verrons plus tard sur base des entretiens individuels que cette notion intervient régulièrement dans les raisons qui mènent les individus à bifurquer vers le statut d'indépendant.

### **Un repositionnement « plus juste » pour l'individu**

Pour passer d'un modèle de travail à la « solde de » où les tâches sont « organisées par » à un modèle de travail où l'autonomie oriente chaque acte de la vie professionnelle, il y a une démarche de libération (séparation de la part d'un travailleur d'un lien à une forme d'autorité structurante) et d'expression personnelle du travailleur au sein de la société. FELIO & OTTMANN (2019) mentionnent que le passage à l'entreprise de soi oblige les personnes à revoir leur métier dans l'indépendance. Le rapport à soi (se déterminer différemment sur le marché du travail) et la valeur de soi (transiter d'un salaire à un tarif de prestations) où l'individu lui-même peut pondérer son temps de travail à sa

propre valeur ou les valeurs qu'il prétend apporter à la société qui l'entoure. Des dimensions subjectives sont donc amenées dans cette transition qui dépasse le côté pratique.

Dans l'évolution temporelle du travail, l'individu est lui aussi amené à repositionner son évolution personnelle dans ce même développement global et sociétal qui vise un « sens » plus profond. L'équilibre physique, mental et émotionnel des travailleurs devient une priorité pour s'inscrire dans un contexte socio-économique en cohérence avec le développement de la personne. HIND (2005) insiste sur le fait que le succès d'une carrière passe davantage par l'équilibre et le sens que le travail apporte à la vie d'une personne plutôt que par les diverses promotions reçues.

La transition de carrière peut parfois se construire autour de la perception d'un sentiment d'insatisfaction qui amènerait l'individu à se remettre en question et relier son travail à d'autres aspects de la vie. Les projets personnels seraient alors redéfinis sur des plans parfois multiples (familiaux, développement personnel, place dans la société ...) et de nouvelles priorités seraient fixées, avec un tout autre sens pour le projet professionnel (Gomes & Teixeira, 2000).

*« Les résultats de la recherche de Teixeira et Gomes (2000) appuient la thèse qu'un sentiment d'insatisfaction à l'égard du travail est à l'origine du processus de transition professionnelle. Les participants à cette étude ont exprimé avoir ressenti une forme d'incompatibilité entre leur choix de carrière initial et leurs intérêts personnels actuels ou leur vie familiale. Le manque d'autonomie, la difficulté de s'identifier à l'image professionnelle reflétée par l'environnement et l'absence de défis constituent d'autres éléments d'insatisfaction qui peuvent susciter la remise en question du choix de carrière de la personne. » (Duchesne, 2011, p.29)*

L'insatisfaction au travail pourrait donc être le point de départ de la transition professionnelle. Les intérêts personnels et la vie de famille évoluant, de nouvelles priorités apparaissent qui ne sont plus nécessairement en adéquation avec le choix de carrière initial. C'est ce que nous allons tenter d'analyser dans la suite de cette étude.

Le travail est essentiel pour garantir des revenus matériels, mais il est aussi une activité qui permet à l'individu de se positionner socialement et de donner une finalité à son existence. MORIN (1996) développe que le travail occupe une place importante dans la vie d'une personne ; qu'il soit payé ou pas, il est présent sous différents aspects et vise à remplir différents besoins. Il s'agit d'une activité propre à l'homme qui vise à sécuriser son existence, à s'intégrer dans la société, d'y contribuer et surtout de donner à sa vie un sens. MORIN (2008) définit le sens au travail par « *un effet de cohérence entre les caractéristiques qu'un sujet recherche dans son travail et celles qu'il perçoit dans le travail qu'il accomplit* » p.4.

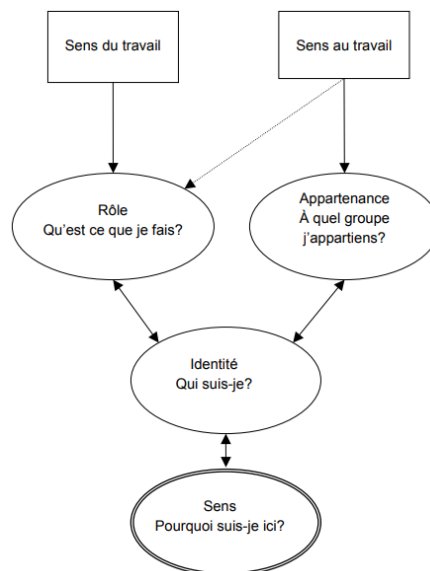
## Un besoin de « sens » pour le travailleur

La perception que le travailleur a de son travail et de son milieu de travail serait pour l'individu révélatrice de « sens ». Il est important que ce « sens » soit en adéquation avec l'identité du travailleur et avec les valeurs qu'il véhicule et tend à faire rayonner :

PRATT ET ASHFORTH (2003) distinguent le sens du travail et le sens au travail. Ils énoncent que le sens peut être reçu des qualités inhérentes du travail lui-même et des dimensions qu'il recouvre (et en même temps des zones d'épanouissement qu'il offre à l'individu), ou du milieu dans lequel il s'accomplit (le cadre socio-économique d'une entreprise et des valeurs que cette entreprise véhicule). Si les auteurs reconnaissent sans hésitation que le sens donné à leurs actes et au temps consacré aux domaines qui leur semblent importants est une expérience personnelle, ils présument qu'il doit exister un nombre limité de modèles de sens dans une société donnée (c'est-à-dire aussi des valeurs sociales auxquelles la personne peut s'identifier et le cadre qui lui permette de prospérer) et qu'il devrait y avoir des modèles dans les processus où les personnes trouvent un sens à leur travail.

PRATT ET ASHFORTH (2003) prétendent dans leurs hypothèses que le sens donné à son travail et à son milieu par une personne est directement lié tant à son identité qu'aux valeurs auxquelles le travailleur peut s'identifier. Il y aurait donc un lien direct entre le sens que donne le travailleur à son travail et l'organisation de la société qui l'entoure et d'autant plus dans la mesure où les interactions entre le travailleur et son groupe de travail ainsi que son organisation sont importantes.

**Figure 2.1 : Modèle de Pratt & Ashforth sur le sens du et au travail (2003)**



12

*« PRATT ET ASHFORTH (2003) émettent également l'hypothèse que l'identité est également influencée par le sens que la personne trouve dans son travail et dans son milieu de travail. Ainsi, le travail et le milieu de travail ont du sens pour une personne lorsqu'elle perçoit une correspondance*

<sup>12</sup> Morin, E. M. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel. p.8

*(fit), un appariement (match) ou un alignement entre son identité, son travail et son milieu de travail. Cela correspond en quelque sorte à l'effet de cohérence décrit précédemment. L'originalité de leur proposition réside dans la distinction qu'ils font entre les caractéristiques du travail lui-même et la qualité des relations professionnelles qu'engendre l'accomplissement du travail. Ainsi, il serait possible d'avoir un travail qui a du sens dans un milieu qui n'en a pas, et inversement »<sup>13</sup>. Si l'identité n'entre pas en cohérence avec la qualité du travail et le milieu de travail, il apparaît rapidement un inconfort, voire une dynamique de changement qui pousse la personne à enclencher une modification dans son parcours professionnel. Ce besoin de « sens » sera mis en relation avec nos résultats plus loin dans cette étude.*

De la même façon, le travail, en tant que contribution sociale de la personne, permettrait à l'individu de se construire et d'augmenter son estime personnelle. Selon BORRERO & RIVERA (1980) le travail offre la possibilité d'accroître son estime personnelle et son sentiment d'accomplissement ce qui permet la construction de l'identité de la personne. « *Il existe, par ailleurs, des liens étroits entre les décisions prises par l'individu, son choix de mettre en action ses décisions et le sens que l'expérience qui en résulte procure à celui-ci »<sup>14</sup>.*

D'après ZITTOUN & WENTZEL (2011), la transition n'aurait rien de linéaire ni d'automatique. La transition professionnelle serait marquée d'épreuves plus ou moins confrontantes et des remises en question qui peuvent avoir des dimensions émotionnellement fortes. Ils caractérisent la transition comme « *un objet au moins aussi complexe pour le chercheur que peut l'être l'expérience de construction identitaire pour le sujet du parcours.* » p.171

Si les transitions professionnelles sont compliquées à analyser, elles sont à mettre en rapport avec les mutations socio-économiques et institutionnelles. Les repositionnements professionnels ne sont donc pas sans rapport avec les évolutions de la société et des institutions. Selon PEREZ-ROUX (2014), « *Les phénomènes de transition professionnelle sont aussi en rapport avec les évolutions de la société. Les individus confrontés à des mutations socio-économiques et culturelles doivent trouver des formes de réponses acceptables pour eux-mêmes et en adéquation avec les attentes du monde professionnel : « dans les contextes où de fortes incertitudes traversent les conditions d'accomplissement de soi, les transitions professionnelles et personnelles constituent dès lors des moments particulièrement cruciaux de la socialisation des activités individuelles et des restructurations institutionnelles.* » p.322

Si l'objectif de cette étude est de connaître les raisons et le déroulement de la transition professionnelle, il serait alors intéressant dans les entretiens de vérifier que la place de la personne dans le contexte social et collectif (et ses mutations) permet de répondre aux attentes du travailleur en termes d'accomplissement de soi. Ce travail pourrait alors et dans ce sens être prolongé afin d'identifier et d'organiser, au sein de la société, les structures et soutiens qui accompagneraient l'individu dans son cheminement professionnel.

---

<sup>13</sup> Morin, E. M. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel. p.8 & p.9

<sup>14</sup> Duchesne C. (2011). "Effectuer une transition professionnelle pour donner un sens à sa vie". *Recherches en éducation*, (11). p.30

## Des catégories différentes d'entreprises selon leur motivation

La création de son univers professionnel par l'individu pourrait être intimement liée à sa motivation. On distingue les « push motivation » des « pull motivation » selon que le point de départ est une nécessité ou une opportunité d'augmenter ses ressources.

La théorie « push and pull » tente d'expliquer les raisons qui poussent une personne à se lancer dans l'entrepreneuriat en les regroupant en deux grandes classes de motivations : les « push motivations » et les « pull motivations ». BELLANCA & COLOT (2014) parlent de « *«pull motivations» lorsque la création d'entreprise est considérée par l'individu comme une source de profit, matérielle ou non, et de «push motivations» lorsque la création résulte d'un conflit entre la situation dans laquelle l'individu se trouve et celle qu'il cherche.* » p.65.

Les «push motivations » réfèrent à des expériences négatives, comme des situations liées à l'emploi (chômage ou impossibilité de trouver un travail, licenciement ou encore insatisfaction au travail due à une mauvaise ambiance, à l'absence de possibilités d'évolution, à de mauvaises relations avec la hiérarchie, etc.). Les « pull motivations » sont des éléments positifs, qui peuvent être, par exemple le besoin d'accomplissement personnel, d'indépendance, le challenge personnel, le pouvoir, la richesse, les opportunités (Bellanca & Colot 2014).

Le centre d'intérêt de la recherche est le point de bascule soit entre une situation de départ insatisfaisante, soit une motivation positive désireuse d'accroître son potentiel et la mise en route de cette bifurcation soit encore une orientation plus ou moins « subie ». Cette présente étude développe donc le « pourquoi », et le « comment » tandis que le « vers où » n'est pas intégré (suggéré, mais non développé) dans le cadre de la recherche dans la mesure où ces orientations sont essentiellement personnelles et liées aux valeurs du porteur de projet et à celles qu'il veut transmettre à la société.

## Modèles de Schlossberg & Bruyat

L'objectif de cette étude est d'identifier les raisons qui poussent un individu à passer du statut de salarié à celui d'indépendant et d'en comprendre le mécanisme de transition qui met en œuvre un double processus :

1. Le processus de transition professionnelle du sujet. Pourquoi le travailleur quitte-t-il un environnement, un statut pour un autre ?
2. Le processus entrepreneurial, qui constitue la démarche en elle-même. Comment le travailleur entreprend-il et vit-il cette transition vers et dans l'entrepreneuriat ?

Deux chercheurs ont développé des modèles qui s'intéressent à ce double processus et vont nous servir pour analyser nos données.

- **NANCY K SCHLOSSBERG**, professeure émérite de la Columbia University et spécialiste en réorientation professionnelle. Elle développe dans son modèle la transition professionnelle du travailleur.
- **CHRISTIAN BRUYAT**, chercheur en économie spécialiste en entrepreneuriat, qui reprend dans son modèle le processus entrepreneurial.

### Modèle de Nancy K SCHLOSSBERG

Le modèle de SCHLOSSBERG (2005), présenté pour toutes les situations de transition chez l'adulte, peut s'adapter au passage du salariat à l'entrepreneuriat. Son modèle se concentre essentiellement sur le porteur de projet, le sujet (sans mentionner le projet du travailleur) et étudie toutes les situations de transition, les moyens d'y faire face, les ressources disponibles et les déficits. Il peut donc nous aider à analyser la phase de transition du sujet en changement.

Son modèle appelé « transition de Schlossberg » comprend deux principes essentiels :

#### **Principe 1 : Le processus de transition prend du temps**

Le processus de transition est une démarche chronophage où les réactions des travailleurs varient tout au long du déroulement de l'opération. La première étape de la transition consiste en une séparation de leur environnement actuel. Dans un premier temps, les personnes doivent se détacher du statut dans lequel elles sont. Cette séparation, si elle est volontaire, pourrait venir d'un mal-être professionnel, un besoin d'autonomie ou encore un besoin de changement d'environnement.

Suivant cette séparation, les individus se trouvent dans une étape souvent inconfortable appelée « l'entre-deux ». Cette étape représente le passage d'un statut à un autre. Les individus doivent arriver à prendre leurs distances par rapport au passé et à envisager leur nouveau rôle dans un moment de balancement entre les deux. « *Le processus d'abandon d'un ensemble de rôles, de*

*relations, d'habitudes et de façons de penser, et d'investissement d'un nouvel ensemble prend du temps. Pour certains, ce processus est facile et rapide, pour d'autres, il peut prendre des années »<sup>15</sup>.*

Ce modèle de transition se développe donc en trois grandes phases distinctes :

**La séparation.** Pour entamer la transition, l'individu, candidat-entrepreneur, doit se détacher du statut dans lequel il est. Du processus mental à la réalisation qui donnera un sens, le salarié doit progressivement abandonner le statut dans lequel il se situe pour glisser vers le nouveau statut.

**L'entre-deux.** À l'image d'une passerelle, la transition est le passage d'un état à un autre. Le moment du passage de rive, du changement d'état de salarié à indépendant, se situe sur l'arc de notre passerelle et peut être peuplé d'incertitudes. Il faut penser à quitter sa rive de départ, rassurante qu'est son statut initial sans pour autant se poser de manière sereine sur sa rive d'arrivée qu'est le statut d'entrepreneur. C'est donc une période incertaine et stressante.

**L'insertion.** L'entrepreneur est installé et a rompu avec son statut précédent. Il a acquis toute la légitimité de son nouveau statut par ses démarches, son installation, sa visibilité.

## **Principe 2 : Le système des 4S pour faire face aux transitions**

Bien que Schlossberg reconnaisse que faire face aux transitions prend toujours du temps, elle voit cependant que les travailleurs diffèrent dans leur manière de faire face à ce qui semble pourtant être une même transition. Elle définit une transition comme tout événement, ou non-événement, qui entraîne un changement dans les relations, les routines, les hypothèses et les rôles.

Schlossberg affirme que chaque individu adopte des comportements différents face aux transitions professionnelles et qu'étudier les similitudes des processus de transition aide à démystifier les caractéristiques des changements vécus et mis en œuvre par les individus. Schlossberg a identifié quatre grands ensembles de facteurs qui influencent la capacité d'une personne à faire face à une transition : **Situation, Self, Soutiens, Stratégies**, également connus sous le nom de "4 S".

**La Situation** : elle désigne la situation de la personne au moment de la transition. Le facteur de situation tend à :

- identifier le déclencheur : qu'est-ce qui a précipité la transition ?
- déterminer le moment opportun : la transition est-elle considérée comme "opportune" ou "inopportune" par rapport à l'horloge sociale de la personne ?
- percevoir le changement de rôle : y a-t-il un changement de rôle et, si oui, est-il perçu comme un gain ou une perte ?
- analyser la durée de la transition : est-elle considérée comme permanente, temporaire ou incertaine ?

---

<sup>15</sup> Schlossberg, N. K. (2005) "Aider les consultants à faire face aux transitions : le cas particulier des non-événements". *L'orientation scolaire et professionnelle*, p.2.

- déterminer quel aspect de la transition l'individu perçoit-il comme étant sous contrôle ?
- comparer la situation à une expérience antérieure d'une transition similaire : comment la personne a-t-elle réussi à et quelles sont les implications pour la transition actuelle ?
- évaluer le stress occasionné : d'autres sources de stress sont-elles présentes ?
- dresser une évaluation globale : qui ou quoi est considéré comme responsable de la transition et comment le comportement de la personne est affecté par cette personne ?

**Le Self** : il s'agit du « pouvoir intérieur » de l'individu par rapport au changement et aux transitions : comment son caractère optimiste, confiant, courageux se positionne-t-il et se mobilise-t-il pour affronter et accompagner le processus de mutation ? Les caractéristiques personnelles et démographiques influent sur la façon dont un individu perçoit la vie et va percevoir sa transition professionnelle.

**Les Soutiens** : le soutien que l'on reçoit ou que l'on peut attendre lors d'une transition s'avère crucial pour le sentiment de bien-être. Par exemple, le passage d'un travailleur vers un nouveau statut d'indépendant pourrait être retardé par le fait qu'il perde les relations nouées avec ses anciens collègues ou du soutien moral. Les soutiens peuvent venir de la part des :

- Relations intimes
- Membres de la famille
- Réseaux d'amis
- Institutions et communautés

**Les Stratégies** : c'est l'ensemble des réflexions, études, écoutes de conseils, recherches d'information qui permet de structurer les différentes actions et suites d'actions, de composer face aux différentes étapes de la transition et de traverser avec plus ou moins de bonheur l'ensemble du processus. Les stratégies mises en œuvre par l'individu :

- modifient la situation
- contrôlent la signification du problème
- aident à gérer le stress de l'après-coup

On le voit, l'orientation de cette analyse se focalise sur les individus face à la transition : la façon dont ils vivent et orientent ce processus depuis l'entame jusqu'à l'accomplissement avec leurs valeurs et qualités, face à des situations mouvantes et dans un environnement social soutenant donné. Ce modèle nous est donc particulièrement précieux, car il permet de mettre en évidence tant les raisons que la manière d'appréhender les bifurcations professionnelles et d'en percevoir les réalités personnelles des individus. Le modèle des 4S sera utilisé pour analyser comment ces quatre facteurs sont des ressources ou freins pour la transition professionnelle et en quoi les répondants les décrivent comme tels.



## Modèle de Christian BRUYAT

Le deuxième modèle que nous utiliserons est celui de CHRISTIAN BRUYAT, qui est propre au processus de transition vers l'entrepreneuriat. Alors que Schlossberg étudie le sujet face au changement, Bruyat va s'appuyer sur l'analyse du processus entrepreneurial face au changement. Son modèle se concentre moins sur le sujet et davantage sur le processus de mise en place du nouveau statut d'entrepreneur. Selon lui, « *la création d'entreprise est un concept à facettes multiples qui se révèlent dans le temps* »<sup>16</sup>. Sa thèse proposée en 1993 sur la création d'entreprise développe un processus d'engagement vers le statut d'indépendant en trois phases :

**Phase de réflexion.** Le candidat-entrepreneur entame un processus de réflexion. Il prend les renseignements administratifs sur son nouveau statut, mais également sur le statut qu'il abandonne, analyse sa situation, le marché, les opportunités... Cette phase a une durée variable, peut être courte ou longue selon que le candidat-entrepreneur obtient ou non toutes ses réponses à ses interrogations. La phase de réflexion se termine, soit quand le candidat-entrepreneur passe à la phase suivante, soit quand il abandonne le projet.

**Phase de construction de projet.** Le candidat-entrepreneur entame un premier travail de construction de son entreprise, théorique, par une analyse de marché, le développement de modèles, d'échantillons, d'offres... Il reste dans son statut initial (salarial ou chômage) et prépare, en parallèle, son activité d'indépendant.

**Phase du lancement de projet.** À ce stade, l'entreprise existe, a un nom, des statuts, des offres, des demandes. Elle produit et vend, y compris dans le domaine des services. Durant cette phase, la rentabilité peut rester incertaine et l'entreprise fragile et une décision d'abandon pourra être considérée comme un échec pour l'entrepreneur.

En fonction de ses ressources et de ses possibilités, le candidat-entrepreneur va se projeter dans son projet, même si certaines zones restent obscures. Avec les données qu'il possède à un moment précis, il va se projeter dans son nouveau statut. C'est ce que BRUYAT (2001) appelle la Configuration Stratégique Instantanée Perçue (CSIP) comme le montre la figure 4.1 de la page suivante.

BRUYAT, dans sa définition du CSIP analysera en fait, de façon plus pointue et précise, les processus de décisions propres au management stratégique, et précisément le moment de cohérence où le candidat-entrepreneur réunit ses ressources, son environnement, ses souhaits et ses objectifs dans un projet qui tout en restant encore flou et instable sera lancé.

BRUYAT (2001) qualifie l'entrepreneur en construction « d'acteur stratégique » qui, tout au long de l'accomplissement de son projet, qu'il aboutisse ou avorte, développera une « intelligence stratégique » qui va lui permettre de décider, choisir, avancer ou renoncer. S'appuyant sur cet instant T du CSIP, cette intelligence sera nourrie et renforcée tout au long du processus de création<sup>17</sup>.

---

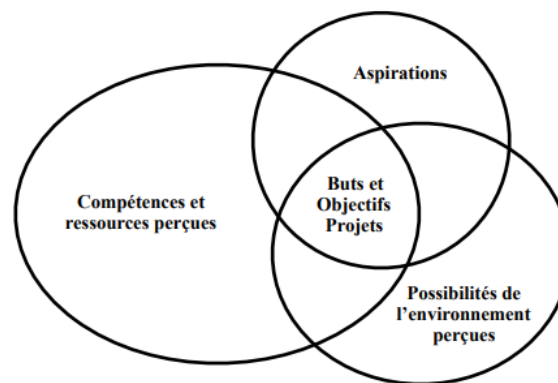
<sup>16</sup> Bruyat, C. (1993). *Création d'entreprise: contributions épistémologiques et modélisation* (Doctoral dissertation, Université Pierre Mendès-France-Grenoble II). p.92

<sup>17</sup> Bruyat, C. (2001). "Créer ou ne pas créer? ". *Revue de l'Entrepreneuriat*, 1(1). p.29

Ici, BRUYAT s'appuiera sur les sciences de la cognition, notamment les recherches de SHAPERO (1982), pour développer ce processus des sciences du management et notamment les processus qui enclenchent l'action chez les individus. Ces représentations sont marquées par son éducation, son histoire familiale, ses expériences. En effet, pour SHAPERO, il existe un « événement entrepreneurial » qui intègre le processus de création de l'entreprise, mais en y associant des variables sociales comme l'ascendance et un environnement culturel et social.

Nous pourrions alors postuler qu'un individu ayant connu une expérience dans un emploi de statut salariat comme une autorité déstabilisante pourra être un stimulant dans le processus de création. On peut ici tirer une analogie avec la théorie de Schlossberg quand elle évoque le processus de « séparation » au sens général par rapport à l'ancien emploi et certaines raisons qui poussent à la bifurcation.

**Figure 2.2 : Représentation schématique de la CSIP de l'entrepreneur**



18

Quand les aspirations d'un candidat-entrepreneur entrent en concordance avec ses ressources et son environnement, tous les éléments sont rassemblés pour faire naître le projet « entreprise » dont il est devenu l'acteur. Ce moment T du projet lui permettra ensuite de se projeter dans l'avenir de son entreprise.

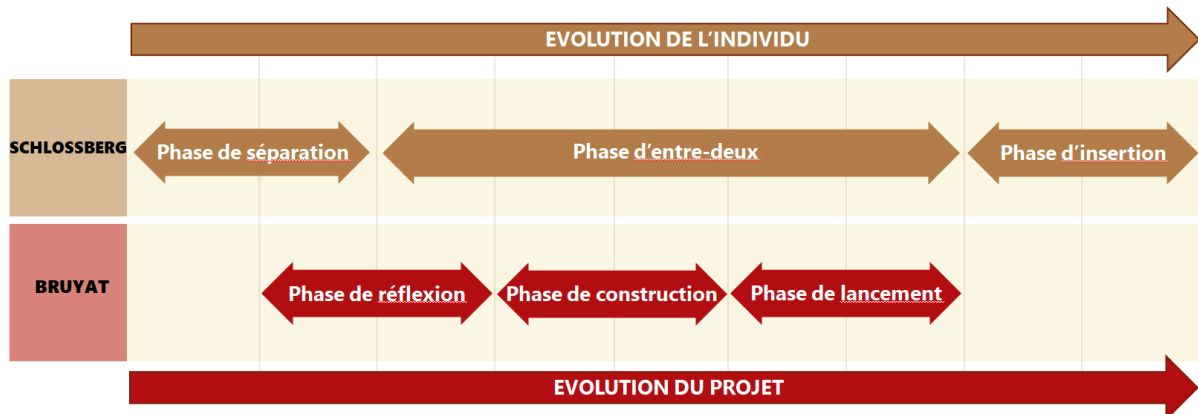
Notre illustration fait l'hypothèse que l'entrée dans l'entrepreneuriat est la conjonction à la fois d'éléments tangibles comme les ressources ou le marché et d'éléments intangibles comme les aspirations personnelles ou les compétences dans un domaine qui sont définis à ce moment, mais pourront évoluer avec le processus. Et comme nous l'avons avancé, ce processus entrepreneurial va se conjuguer avec le processus de transition professionnelle en trois phases comme défini par BRUYAT (1993) et SCHLOSSBERG (2005) en double articulation.

L'objet de notre travail, soutenu par des rencontres et des questionnaires, est d'analyser les processus de changement au regard de ces deux modèles. L'un orienté « individu » (modèle de Schlossberg) et l'autre orienté « projet » et plus particulièrement le processus entrepreneurial à partir du statut de salarié (modèle de Bruyat).

<sup>18</sup> Bruyat, C. (2001). "Créer ou ne pas créer? ". *Revue de l'Entrepreneuriat*, 1(1). p.29

En tentant de matérialiser les différentes phases proposées par les deux chercheurs sur une ligne du temps, on remarque un peu mieux les interactions entre les différentes phases qui peuvent se répondre l'une à l'autre. Notons toutefois que les durées des différentes phases ne sont pas des constantes et peuvent varier d'un individu à l'autre, d'un montage de projet à l'autre.

**Figure 2.3 : Mise en perspective des théories de Schlossberg et de Bruyat dans les processus de transition**



Ces deux modèles semblent complémentaires et indissociables, car ils observent le processus de transition par deux points de vue (qui peuvent être conjoints ou distincts suivant le moment où ce qui est exprimé est vécu) et permettent aussi de contextualiser certains témoignages suivant l'expression de la situation de l'individu ou de son expérience entrepreneuriale.

## **PARTIE 3 : QUESTIONS DE RECHERCHE**

Depuis ces dernières années, les modèles de carrière ont fortement évolué pour se tourner vers des structures plus individualistes<sup>19</sup> : il est de plus en plus aisé de développer une activité économique avec un nombre restreint de personnels et le nombre de créations d'entreprises de petite taille s'est fortement développé. Ces changements sont notamment impulsés par le modèle économique libéral qui incite à une prise en charge du travail par le travailleur lui-même.

La carrière entrepreneuriale s'est alors imposée avec une plus grande variété de tâches, de missions (et de clients) tout au long du parcours de vie professionnelle reposant sur des éléments objectifs comme les opportunités de marchés, mais également sur des éléments subjectifs comme l'équilibre vie privée-vie professionnelle ou la satisfaction au travail.

Dans ce contexte, les chercheurs se sont intéressés aux transitions professionnelles, ces moments de changement de vie professionnelle, à leurs incitants et aux conséquences de celles-ci.

Étant donné que nous nous centrons sur un type de bifurcation particulière qui est liée au passage d'un statut à un autre, nous pouvons dégager une double question de recherche :

- *Quelles sont les raisons de la bifurcation professionnelle du salariat à l'indépendance dans le secteur de la construction ?*
- *Comment se déroule la transition professionnelle du travailleur vers le statut d'indépendant dans le secteur de la construction ?*

Nous analyserons la transition professionnelle dans la situation précise du passage du salariat à l'entrepreneuriat où des visions différentes des carrières se confrontent et où un double mécanisme s'enclenche : celui de la transition professionnelle d'une part, et de l'installation dans l'entrepreneuriat d'autre part.

Pour répondre à nos questions de recherche, nous analyserons les données issues des entretiens et questionnaires au regard des chercheurs cités plus tôt et en particulier des deux modèles en trois phases, celui de BRUYAT (1993) qui se concentre sur l'objet de la bifurcation (projet entrepreneurial) et celui de SCHLOSSBERG (2005) qui se focalise sur le sujet qui transite du statut à l'autre. Nous tenterons ensuite d'identifier les raisons à cette transition professionnelle et nous analyserons la manière dont se déroule la bifurcation.

---

<sup>19</sup> Un graphique reprenant le nombre de créations et cessations de PME assujetties à la TVA selon l'année se trouve en annexe (p.76)

## PARTIE 4 : MÉTHODOLOGIE

### CADRE MÉTHODOLOGIQUE

---

Au terme des chapitres précédents, nous avons délimité le périmètre de notre étude. Nos recherches se centrent sur la compréhension de la bifurcation du statut de salarié à celui de l'indépendant, afin de savoir pourquoi les personnes transitent du statut à l'autre et comment se déroule leur transition professionnelle.

Passer d'un statut à un autre n'est pas anodin, il faut savoir passer par une phase de désengagement d'une situation vécue (dans laquelle la personne est en immersion quotidienne) pour se lancer dans une nouvelle aventure.

Afin de comprendre les raisons qui ont poussé ces personnes à se « lancer dans une nouvelle aventure professionnelle » et de connaître le déroulement de cette transition/ processus entrepreneurial, il est nécessaire de rencontrer les sujets sélectionnés et de leur permettre de s'exprimer sur leur vécu. La méthode des entretiens semi-directifs était la plus adéquate. *« L'entretien semi-directif est une technique de collecte de données qui contribue au développement de connaissances favorisant des approches qualitatives et interprétatives relevant en particulier des paradigmes constructivistes (Lincoln, 1995) »<sup>20</sup>.*

L'enquête de terrain se déroulera sur base de deux guides d'entretien semi-directifs disponibles en début d'annexe. Nous reviendrons plus loin sur la spécificité des deux guides d'entretien.

---

<sup>20</sup> Imbert, G. (2010). "L'entretien semi-directif: à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie". *Recherche en soins infirmiers*, (3). p.24

## Section 1 - Questions de recherche et contributions

### Fondements et questions de recherche

Les fondements et les questions de recherche se présentent en deux sections distinctes.

#### *1. Les fondements du projet de recherche*

Notre recherche se fonde sur un double constat.

De plus en plus, les transitions professionnelles se développent sous la pression de la montée du chômage, les évolutions des approches psychologiques et du développement personnel, la mobilité professionnelle et les mutations du travail en lui-même au cœur d'un double processus de transition professionnelle et de création d'entreprise. Le secteur de la construction en Belgique francophone semble être porteur d'énormément d'enthousiasme comme nous l'avons évoqué dans la contextualisation illustrée dans l'état des lieux développé en début de cette étude. L'engouement étant particulièrement important dans le secteur de la construction, il nous paraît important dans ces circonstances de clairement dégager des pistes de compréhension de ces processus de transition, bifurcation et les raisons pour lesquelles le porteur de projet entame cette métamorphose en nous appuyant sur les modèles de Schlossberg & Bruyat. Les personnes interrogées dans le cadre de notre étude tenteront d'illustrer des situations particulières qui décrivent voire expliquent la « mécanique » de réflexion qui enclenche le processus de modification d'attitude pour la bifurcation de statut.

Pour un travailleur salarié en questionnement et en phase de transition, le passage au statut d'indépendant ne serait pas seulement un acte technique : ce serait un ensemble de compétences à acquérir et des modes de pensée qui s'enclencheraient à un moment donné. Cela conduit à s'interroger sur le déroulement du processus d'acquisition et adoption de ce nouveau statut par le travailleur : quel est le vécu de ces personnes non aguerries à un mode de fonctionnement économique et organisationnel différent par rapport à leur statut originel ? Quels repères ont-elles dû se créer, adopter pour atteindre et « endosser » ce nouveau statut ? Ont-elles été perdues dans le développement de leurs activités, ou au contraire, sont-elles adaptées sereinement à leur nouvelle vie professionnelle ? En résumé, nous souhaitons comprendre le « pourquoi » et le « comment » liés au processus de bifurcation professionnelle au départ d'un statut salarié.

## **2. Les questions de recherche**

D'une part, nous nous interrogeons sur la « raison de la bifurcation »

- **Quelles sont les raisons de la bifurcation professionnelle du statut de salarié à celui d'indépendant, dans le secteur de la construction ?**

Si l'on accepte le fait que le salariat soit un choix de carrière différent de celui de l'entrepreneuriat, cela implique l'existence de raisons (plus ou moins variées) qui poussent à la transition professionnelle et qui pourraient être mises en lien avec le modèle de Schlossberg ou de Bruyat. Nous posons ici la question du « pourquoi ». Le but et la nature de la recherche est donc ici compréhensive et explicative.

Et d'autre part sur le « déroulement de la bifurcation »

- **Comment s'est déroulée la transition professionnelle du travailleur vers le statut d'indépendant ?**

En partant du fait que le salariat soit un choix de carrière différent de celui de l'entrepreneuriat, nous analysons la nature et l'intensité des raisons de la transition professionnelle dans le cadre de la triple phase de Schlossberg et de Bruyat. Ici nous posons la question du « comment ». Le point de vue est alors descriptif et explicatif.

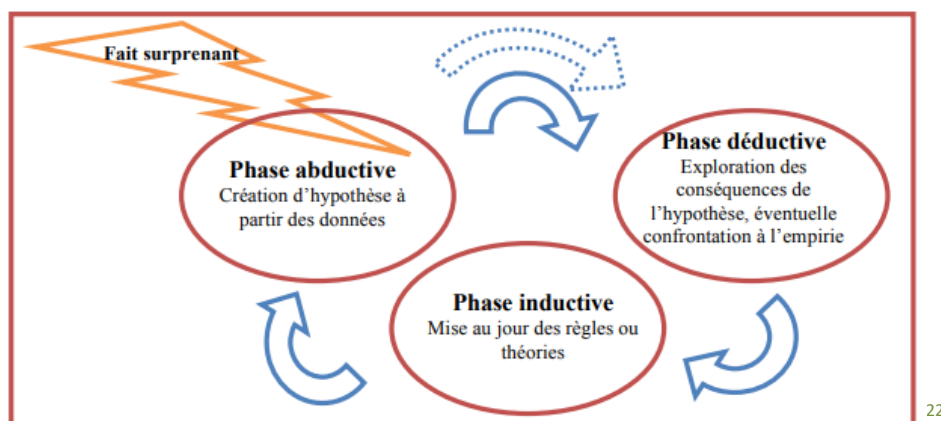
## Section 2 - Méthodologie de mise en œuvre

### Méthode de recherche

Nous avons opté pour une démarche qui relève davantage de l'abduction. L'abduction est d'après ARISTOTE dans son « Organon » (traduction/réédition de 2001) et reprise plus tard par CHARLES SANDERS PEIRCE (1974) une procédure opérant à la base d'une théorie compréhensive de la réalité qui permet de préparer le travail empirique et de réduire le champ à étudier. DAVID (1999) avance que « la déduction permet de gérer des conséquences (C), l'induction d'établir de règles générales (A), et l'abduction de construire des hypothèses (B) ». « La plupart des raisonnements, et en particulier les raisonnements scientifiques, combinent les trois formes de raisonnement ». p.4 & p.5

« Les trois étapes de la boucle abduction/déduction/induction (dorénavant boucle ADI) possèdent une autonomie relative, dans le sens où elles disposent d'une procédure spécifique (et des requis formels à accomplir) et peuvent être mises en œuvre dans des temps différents et dans des projets de recherche différents. »<sup>21</sup>. Comprenons le processus à l'aide du schéma suivant.

**Schéma 4.1 : Boucle abduction/ déduction/ induction (David 1999)**



22

Le schéma ci-dessus nous montre les trois phases de la boucle ADI. « À l'énoncé d'une situation ou d'un état exprimé, une première phase « abductive » est mise en œuvre par le chercheur. Après l'élaboration d'une étude exploratoire, l'on propose une orientation théorique qui doit s'accomplir avec trois caractéristiques : (1) être suffisamment souple pour ne pas « étouffer » la création de l'hypothèse (davantage des théories « compréhensives » et non pas « explicatives ») (2) être suffisamment serrée pour empêcher le chercheur de « se noyer » dans les données empiriques et (3) être un exercice de prise de conscience des notions mobilisées (fonction critique). Il est nécessaire d'insister qu'il ne s'agit pas d'une « méthode » théorique qui inclut en elle-même une explication ...

<sup>21</sup> «Et si l'on osait une épistémologie de la découverte? La démarche abductive au service de l'analyse du travail enseignant». p.19

<sup>22</sup> Ibid. p.32



*mais d'un « guide » pour le travail empirique*»<sup>23</sup> (il ne s'agit pas d'une « théorie » ou un « raisonnement »... mais bien l'observation et l'examen de la situation « vécue »).

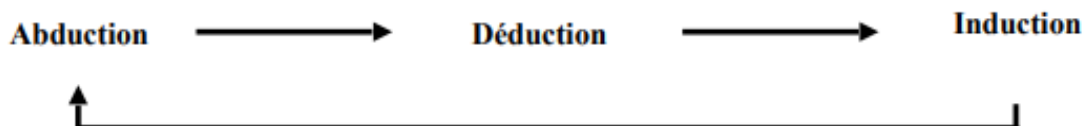
Cette phase doit donc être mise à profit pour permettre aux idées de se « montrer », se « révéler » par l'entretien individuel (l'observation le cas échéant) et en gardant assez de souplesse pour évoluer et se modifier (sans pour autant orienter l'expérience dans un sens ou dans un autre). L'hypothèse qui résulte de ces observations est alors alimentée des théories existantes pour former les « pistes à explorer ».

Vient ensuite une phase plus « déductive » qui met en jeu les théories pour renforcer l'hypothèse obtenue par l'observation et l'expérience. C'est davantage une « analyse » de l'hypothèse qui mène à des pistes pour comprendre l'expérience ou la situation étudiée. C'est donc une démarche rationnelle qui « met en forme » la démarche plus « instinctive » préalable, mais l'instinct ici est mis de côté pour confronter l'hypothèse à des raisonnements plus théoriques.

La troisième phase dite « inductive » est celle de la restitution des résultats : c'est une nouvelle analyse des conséquences de l'hypothèse pour établir des règles et les limites du système.

Si on regarde le schéma de la page précédente, la flèche bleue pointillée indique que la boucle pourrait reprendre toutes les phases. Selon DAVID (1999), à ce moment-là, « *il faut reformuler - par abduction - de nouvelles hypothèses explicatives, et le cycle recommence.* » p.5.

**Figure 4.1 : Double boucle récursive abduction/ déduction/ induction (David 1999)**



24

<sup>23</sup> Javier Nunez Moscoso. Et si l'on osait une épistémologie de la découverte ? La démarche abductive au service de l'analyse du travail enseignant. Penser l'éducation, Laboratoire CIVIIC, 2013. p.12

<sup>24</sup> David, A. (1999, May). "Logique, épistémologie et méthodologie en sciences de gestion". *Conférence de l'AIMS* (Vol. 23). p.5

## Section 3 - Sélection des cas

Dans cette partie, nous présenterons l'échantillon (arbitraire) qui a été étudié pour nous permettre de réaliser la collecte de données.

### 1. Le choix des répondants

Nous partons du principe que les personnes constituant notre échantillon doivent avoir le recul et la distance des personnes ayant déjà effectué leur bifurcation. Une personne qui est encore dans le « désir » de devenir indépendant ou une personne qui se trouve encore en phase de transition n'est pas forcément en mesure d'offrir un regard sur ce qu'il est en train de vivre en termes de mutation et construction professionnelle, d'adaptation et d'intégration. Nous voulons confronter à notre recherche des personnes qui sont en situation « stabilisée » et non encore dans le mouvement de la bifurcation de façon à recueillir des témoignages clairs et appuyés, partant du principe qu'une personne dans la dynamique de la transformation peut être assaillie de doutes et d'interrogation qui peuvent parasiter l'auto-analyse de la situation observée.

Nous avons utilisé la méthode de choix raisonné pour la constitution de notre échantillon (sur la base d'un échantillon de nature hétérogène). « *L'échantillonnage par choix raisonné consiste à former un échantillon représentatif de l'ensemble sans recourir au hasard, mais selon un choix raisonné défini au préalable. C'est une méthode de sondage non aléatoire où le hasard n'intervient pas. Il est donc primordial de définir les critères de l'échantillon à l'avance* »<sup>25</sup>. Dans le cadre de notre recherche, les critères sont les suivants :

- Les personnes doivent avoir travaillé sous le statut de salariées/ouvriers d'une entreprise en CDI (contrat à durée indéterminée) ou CDD (contrat à durée déterminée).
- Les personnes doivent être établies en tant qu'indépendants à titre principal, spécifiquement dans le secteur de la construction, et ce depuis au moins 2 ans. Cela nous assure que les personnes possèdent un minimum de recul sur leur période de transition professionnelle.
- Les personnes interrogées exercent leur activité dans le secteur de la construction avec des spécialisations différentes, ce qui permet de garantir une hétérogénéité dans l'échantillon. On retrouve au sein de l'échantillon.
  - Un architecte
  - Deux toituriers
  - Un ébéniste
  - Un menuisier généraliste
  - Un électricien
  - Un entrepreneur en bâtiment

Cet échantillon est intéressant, car il nous donne la possibilité d'étudier des caractéristiques et des modes de fonctionnement différents d'un projet à un autre et d'un individu à l'autre.

---

<sup>25</sup> Schering Canada inc., 1985

### 1.1. Le premier échantillon

Le premier échantillon est donc constitué de 7 personnes, toutes ayant été salariées et ayant bifurqué vers le statut d'indépendant à titre principal au moins depuis 2 ans. Dans cet échantillon, nous avons pris soin d'y intégrer une personne ayant raté sa bifurcation professionnelle, nous y reviendrons plus tard dans cette étude. Les professions et spécialisations des personnes interrogées se retrouvent dans des registres différents du domaine de la construction (électricien, menuisier, maçon, architecte ...).

Les statistiques du premier échantillon sont les suivantes :

- Genre : nous n'avons interrogé que des hommes. Selon les statistiques et indicateurs de genre femme et homme en Belgique<sup>26</sup> (2006), 99% des artisans et ouvriers qualifiés dans le secteur de la construction sont des hommes.
- Âge : La moyenne d'âge du panel est de 45 ans, ce qui correspond bien à l'âge moyen d'une personne ayant le statut d'indépendant à titre principal, comme nous pouvons voir dans le tableau 2 de l'annexe. (p.71)
- Diplôme : au sein de l'échantillon, une personne est titulaire d'un diplôme de premier cycle, une personne du deuxième cycle et le reste a suivi une formation technique en humanité avec spécialisation pour leur secteur et cours en accéléré pour accès à la gestion.

Les profils des anciens salariés que nous avons interrogés dans cette étude sont très variés.

Ce premier échantillon a permis d'entrer en contact direct avec les personnes, de comprendre les raisons de leur bifurcation et de rencontrer différentes situations traversées par les travailleurs. Un état des connaissances théoriques avait été réalisé en amont afin d'établir de premières dimensions à aborder et pouvoir construire le guide d'entretien. Le tableau suivant présente les sept travailleurs de l'échantillon.

Travailleur	Métier d'origine	Projet
1. Frédéric	Coordinateur de chantier	Coordinateur de chantier
2. Jean-Christophe	Employé comme électricien chez GSK	Electricien
3. Yves	Employé chez Selection Meubles	Ebéniste meuble
4. Yannick	Ouvrier	Entrepreneur en bâtiment
5. Marc	Ouvrier	Toiturier
6. Josué	Enseignant	Toiturier
7. François	Employé dans une fabrique de châssis	Menuiserie générale

<sup>26</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Femmes et hommes Belgique. Statistiques et indicateurs de genre édition 2006. p34

## 1.2. Le deuxième échantillon

À l'issue de cette première phase de recherche, un second échantillon a été constitué, avec pour objectif de rencontrer des personnes travaillant dans les institutions qui accompagnent ou interviennent dans le processus de transition des travailleurs. Les rencontres avec ces experts ont pour but de renforcer les informations perçues lors des entretiens avec le premier échantillon en plus d'apporter un autre regard sur la transition. Un second guide d'entretien a été préparé pour ce deuxième échantillon, et peut être en annexe (p.69).

Le tableau suivant présente les membres d'organisations accompagnant ou intervenant dans le processus de transition des travailleurs.

Personnel	Poste	Organisation
Marie	Directrice	Start Construct
Stéphanie	Conseillère	Guichet des entreprises

## 2. Techniques de recueil d'informations (l'écoute = phase abductive)

Deux guides d'entretien ont été rédigés :

- I. Le premier guide d'entretien (pour le premier échantillon) regroupe trois dimensions de la transition professionnelle. Les entretiens sont semi-directifs et ont duré entre 20 et 30 minutes. Ils avaient pour mission de mieux comprendre :

1. Le contexte et la motivation de la bifurcation professionnelle du travailleur. Cette dimension fait référence à la phase de séparation du modèle de Schlossberg et à la phase de réflexion du modèle de Bruyat.

Dans cette partie de l'entretien, la personne interrogée raconte son parcours familial et professionnel. Les éléments recueillis nous aideront à comprendre l'origine de sa bifurcation. La situation professionnelle antérieure au statut d'indépendant est décrite afin de nous aider à identifier l'élément déclencheur à la base du changement.

L'interviewé explique ce qui l'a finalement motivé à opter pour ce statut. Il s'exprime quant aux raisons liées à ce changement de statut (libre expression professionnelle, créer son propre environnement, sortir d'un modèle hiérarchique...). Cette partie du guide d'entretien a été inspirée par l'ouvrage de MORIN (2008) qui met en lumière les recherches menées par TRIST (1978, 1981) et MOTIN & CHERRE<sup>27</sup> (1999) sur le fait que le travail (et donc notamment l'épanouissement *au travail*) doit présenter six propriétés pour stimuler l'engagement de celui qui l'accomplit à savoir : la variété et le défi, l'apprentissage continu, une marge discrétionnaire et l'autonomie, la reconnaissance et le support, une contribution sociale qui fait du sens et un futur désirable.

---

<sup>27</sup> Un tableau sur les « caractéristiques d'un travail qui a du sens » issu de l'ouvrage « Les cadres face au sens du travail » se trouve en annexe (p. 75).

Les entretiens nous amèneront également à faire émerger les possibles incitants publics (s'il y en a) à évoluer vers le statut d'indépendant (il est intéressant de déterminer si l'interrogé a suivi un accompagnement dans le cadre de sa transition comme un coaching ou une formation).

2. L'intégration vers le monde de l'entrepreneuriat. Cette partie reprendra les phases d'insertion et d'entre-deux du modèle de Schlossberg, de même que les phases de construction de projet et de lancement de projet du modèle de Bruyat. À ce moment de l'entretien, l'interlocuteur sera amené à s'exprimer d'un côté sur la façon dont la mise en place de son nouveau statut s'est déroulée : comment la bifurcation a-t-elle été organisée à ses débuts ? Où la personne a trouvé les informations nécessaires pour débiter ce nouveau statut. ? D'un autre côté, il nous expliquera comment a évolué son statut depuis sa bifurcation et ce qui a été propice au bon développement de ses activités.

3. La situation actuelle

Dans la dernière partie de l'entretien, la personne interrogée fera le point sur sa situation actuelle, parlera de son parcours, de ses regrets éventuels et de son épanouissement à ce jour.

- II. Un second guide d'entretien a été réalisé en vue des rencontres avec les répondants du deuxième échantillon. Il reprend des questions spécifiques pour les membres des institutions qui sont chargés d'accompagner ou guider les travailleurs dans leur transition professionnelle. Ce guide d'entretien se veut complémentaire au premier qui se focalise essentiellement sur les situations individuelles des travailleurs. Ici, nous n'aurons si pas un point de vue plus externe à la situation de transition à tout le moins une vue plus objective de la part de personnes qui se positionnent « à côté » des travailleurs en transition.

Notre analyse reposera sur les données issues de dix entretiens, travailleurs et membres d'institutions compris. Le lieu des entretiens a été choisi pour la plupart des cas par nos interlocuteurs.

Conformément aux préconisations de DRAPERI (2016): nous avons opté pour le lieu « neutre » en évitant donc le lieu où le travail est exercé et le lieu de vie du travailleur. En effet, ces deux lieux (lieu de travail et lieu de vie) peuvent conduire à limiter l'expression (présence d'un collègue, des enfants, etc.) ou perturber les échanges.

### **3. Traitement des données (phase déductive et inductive)**

Le traitement des données est qualitatif. Il s'intègre dans une recherche descriptive qui s'appuie sur des expériences et en déduit des interprétations. Il s'agit donc d'interpréter les discours et les comportements des personnes interrogées et de tenter de leur donner un sens. MAYS ET POPE (1995) définissent la recherche qualitative comme un moyen d'analyser et de comprendre des phénomènes sociaux. La méthode ne s'appuie pas sur la quantité de données, mais sur la qualité de celles-ci qui peuvent donc être en nombre restreint. « *Le but de la recherche qualitative est de développer des concepts qui nous aident à comprendre les phénomènes sociaux dans des contextes naturels (plutôt qu'expérimentaux), en mettant l'accent sur les significations, les expériences et les points de vue de tous les participants* ». p.42.

Les témoignages de notre échantillon, certes réduit, par la méthode d'analyse qualitative des témoignages des individus dans leur environnement propre semblent donc nécessaires et suffisants pour dégager les pistes de compréhension sur les différentes situations au cours du processus de bifurcation, la raison de l'entame et la succession des phases pour aboutir au nouveau statut.

### **4. Synthèse sur le cadre méthodologique**

Cette recherche s'intéresse donc aux personnes qui transitent du salariat à l'entrepreneuriat, aux raisons qui les ont poussées à entreprendre la démarche de bifurcation professionnelle et à la manière dont la transition s'est déroulée.

Pour sélectionner les cas, un ensemble de critères issus de la définition de l'objet d'étude et des questions des recherches associées a été déterminé. Deux échantillons ont été mobilisés. Le premier échantillon regroupe des individus ayant fait l'expérience de la transition professionnelle. Le second échantillon a permis d'obtenir une vue d'ensemble des travailleurs qui se font accompagner ou orienter par des institutions ou des structures lors de leur transition. Les données ont été collectées grâce à deux guides d'entretien propres à chaque échantillon.

Le cadre méthodologique clôt la première partie de cette recherche. La seconde partie se consacre à la présentation des résultats.

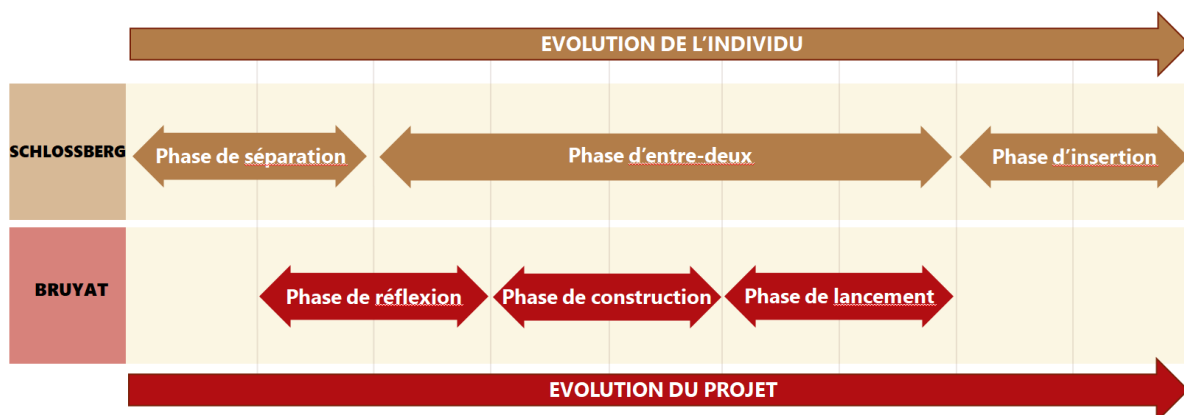
## PARTIE 5 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

L'analyse des témoignages recueillis traités à la lumière des théories de Schlossberg et Bruyat tentera de répondre aux deux questions de recherche citées précédemment :

- **Quelles sont les raisons de la bifurcation professionnelle du salariat à l'indépendance dans le secteur de la construction ?**
- **Comment s'est déroulée la transition professionnelle du travailleur vers le statut d'indépendant ?**

Les informations recueillies auprès de chaque individu interrogé ont tour à tour été recontextualisées dans les différentes phases du modèle de Schlossberg (phase de séparation/ phase d'entre-deux/ phase d'insertion/ 4S) et de Bruyat (Phase de réflexion/ phase de construction de projet/ phase de lancement de projet). Une analyse de chaque individu pour chaque phase a été préparée en amont avant d'établir la synthèse qui constitue les réponses aux questions de recherche. Nous pouvons retrouver l'analyse complète en annexe (p.77).

Par l'analyse des cas pratiques, nous remarquons aussi que la temporalité des évolutions de **l'individu** d'une part et de son **projet** d'autre part ne semblent pas correspondre à des moments identiques. La phase de séparation de l'individu (première phase du processus de transition de l'individu du modèle de Schlossberg) est généralement antérieure à l'entame de la phase de réflexion (première phase du processus de transition du projet professionnel du modèle de Bruyat). Il en est de même pour les autres phases que nous tentons de reproduire sur le schéma ci-dessous .



## I. Quelles sont les raisons de la bifurcation professionnelle du salariat à l'indépendance

Le modèle de Schlossberg essentiellement orienté vers l'individu et (dans un second temps) le modèle de Bruyat ainsi que les extraits de nos entretiens peuvent nous permettre de tenter d'identifier quelques raisons à l'origine de la bifurcation professionnelle des individus. Nous pouvons maintenant illustrer différentes sources d'insatisfaction professionnelle regroupées en 3 catégories synthétisées ci-dessous<sup>28</sup> :

**Tableau 6.1: sources d'insatisfaction professionnelle de l'échantillon**

<b>Insatisfaction sociale</b>	Difficulté avec la ligne hiérarchique Manque de reconnaissance Évolution professionnelle insatisfaisante ou absente  Sentiment d'être utilisé	Ya., J-C., Fra. Fra., Ya. J-C., Ya., M., J., Fra. Ya., M.
<b>Insatisfaction économique</b>	Rémunération trop faible	M., J., Y, F.
<b>Insatisfaction existentielle</b>	Maladie, accident, handicap Manque d'autonomie  Manque de responsabilités	Yv. M., Ya., J-C. J. Fra.

### L'insatisfaction sociale

**L'insatisfaction sociale** semble être le sentiment le plus représenté par mes interlocuteurs (4 personnes sur 7). La perte de soutien organisationnel fait référence aux ressentis qu'ont les personnes sur leur hiérarchie et plus largement sur le système organisationnel mis en place dans leur entreprise. Ils estiment que leur entreprise ne les valorise pas comme ils le souhaiteraient, ne prend pas en compte leurs valeurs ou n'est pas disposée à les écouter quand ils ont un problème.

- Certains travailleurs semblaient mal vivre **leur rapport avec la hiérarchie** « *Je m'entendais bien avec mes collègues, l'ambiance était « cool » en équipe, mais c'était parfois tendu avec le patron* » (François), « *L'atmosphère entre nous était très bonne. On collaborait beaucoup et on se donnait souvent des coups de main. Par contre, la hiérarchie était lourde au niveau des évaluations des performances et de la rentabilité...* » (Jean-Christophe)
- Certains estimaient ne **pas recevoir assez de reconnaissance** de la part de leur supérieur « *Le patron voulait que le travail se passe pile-poil comme il le souhaitait* » ... « *... il me reprenait*

<sup>28</sup> Les sources d'insatisfaction professionnelles du tableau et leur développement ont été inspirées par l'étude « Facteurs d'insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail : analyse comparative des groupes d'âges » par Françoise Bertrand et Isabelle Hansez (2010).



*tout le temps* ». (François) « *Pendant plusieurs mois j'ai demandé à évoluer... mais le chef d'équipe ne m'a jamais laissé.* » (Yannick)

- D'autres travailleurs étaient **insatisfaits de leur évolution au niveau professionnel** à cause notamment de la « qualité » (ou l'absence de qualité) des tâches qu'on leur confiait, ils trouvaient leur travail peu valorisant et ne se voyaient pas évoluer « *Je ne voulais plus qu'on m'utilise à faire des corvées...* » (Yannick) Et/ ou répétitif « *je trouvais ça fort répétitif c'est pour ça que je me suis lancé dans la menuiserie générale.* » (François)
- Certains se sentaient **utilisé** « *Mon ancien employeur me déclarait à mi-temps, mais je travaillais à temps plein alors je n'ai jamais eu de réelle fiche de paie* », « *c'est en faisant des boulots en plus de mon côté que je me suis rendu compte que je ne travaillais pour rien, en plus j'étais déclaré à mi-temps !* » (Marc), « *J'étais serviable...mais à un certain moment j'ai compris qu'on abusait !* » (Yannick)

## L'insatisfaction économique

**L'insatisfaction économique** semble être tout aussi présente dans la population interrogée et constitue donc un facteur important de transition professionnelle. Ce sentiment peut apparaître lorsque la rémunération du salarié ne répond pas aux attentes de la personne. Les verbatims ci-dessous illustrent la façon dont cette perte de reconnaissance salariale se manifeste dans notre échantillon.

*« Je ne remarquais pas que le patron ne me donnait presque rien comme salaire, c'est en faisant des boulots en plus de mon côté que je me suis rendu compte que je ne travaillais pour rien. »* (Marc)

*« Je me sentais bien, je n'avais pas à me plaindre... mais on en veut toujours plus, je voulais me développer et avoir des rentrées plus importantes. »* (Josué)

*« C'est vrai que gagner plus que ce que je percevais à l'époque était une raison aussi ! Je savais qu'il y avait du potentiel à ce niveau-là » ... « Après avoir tenté quelques boulots en parallèle de mon ancien job, je savais que ce que j'allais gagner en tant qu'indépendant, ça n'allait pas être comparable avec mon ancien salaire. »* (Yannick)

*« En tant qu'ouvrier, je voyais le statut d'indépendant comme le fait de pouvoir être libre, de pouvoir gérer son temps, son travail et avoir un très bon salaire. »* (François)

## L'insatisfaction existentielle

L'insatisfaction existentielle au travail est bien présente au sein de notre échantillon. Elle apparaît dans la vie professionnelle d'une personne quand elle se demande si sa vie professionnelle à un sens, un but ou de la valeur<sup>29</sup>.

- Certains travailleurs exprimaient le **manque d'autonomie** dans leur vie professionnelle. « *Je voulais mon indépendance, ça, c'est sûr, je ne pouvais plus travailler pour un patron* » (Marc). « *ça devenait compliqué ce modèle de « gestion à l'Américaine »* » (Jean-Christophe). « *Je ne voulais ne plus rien devoir à un supérieur* » (Yannick). « *J'avais besoin d'évoluer et de devenir mon propre patron* » (Josué).
- Un travailleur était en **incapacité physique** de continuer son ancien emploi « *Au début, tout allait bien... mais après quelques années j'ai eu des maux de dos... je pouvais plus porter les fauteuils et canapés... c'était embêtant pour les chefs qui comptaient sur moi.* » (Yves)

Tous les travailleurs de l'échantillon semblaient pourtant apprécier le secteur de la construction et surtout le travail manuel. Ils n'expriment pas de pénibilité physique, mis à part Yves. Le lancement en tant qu'indépendant était pour eux l'occasion de s'épanouir et de maîtriser leur vie professionnelle. Orienter leurs efforts en fonction d'un objectif.

### « Push » and « Pull »

Nous pouvons remarquer que Frédéric (6) ne semble pas avoir d'insatisfaction professionnelle. Nous avons vu précédemment que Frédéric aimait son travail. Il a malheureusement été licencié à la suite d'une crise économique et s'est dirigé vers le statut d'indépendant pour pouvoir continuer à proposer ses services à son ancienne entreprise.

Yves (7) n'avait pas non plus d'insatisfaction professionnelle. Ce dernier a dû quitter son ancien emploi pour des raisons de santé. Il travaillait dans un magasin de meubles et soulever de lourdes charges devenait difficile pour lui. Le statut d'indépendant lui a permis d'exercer un métier à son rythme.

Nous pouvons ici faire le lien avec le type d'entrepreneur « **push** » et « **pull** » comme développé dans la partie « cadre théorique » plus tôt dans ce travail.

Nous retrouvons Frédéric et Yves dans la catégorie d'entrepreneurs « push » qui se sont lancés sous le statut d'indépendant à titre principal par nécessité et nous retrouvons les autres répondants (Yannick, Marc, François, Josué et Jean-Christophe) qui se rapprochent plus de la catégorie « pull », car ils se sont lancés sous le statut d'indépendant à titre principal davantage par opportunité<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Bernaud J-L. (2018) Introduction à la psychologie existentielle. Univers Psy

<sup>30</sup> Cornet, A., & Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin. Revue française de gestion, (4), 191-204.

## Conclusion sur les raisons de la bifurcation professionnelle du salariat à l'indépendance

Comme nous venons de le voir, les raisons pour lesquelles les salariés ne s'épanouissent pas sous leur statut semblent provenir principalement d'insatisfactions professionnelles ce qui amènerait la volonté de transiter vers le statut d'indépendant. Nous pouvons ici faire le lien avec les propos de Gomes & Teixeira (2000) développés en partie théorique. Selon eux, le sentiment d'insatisfaction à l'égard de leur choix de carrière initiale (salariat) est à l'origine du processus de transition professionnelle. La transition de carrière se construit autour de la perception d'un sentiment d'insatisfaction qui amènerait l'individu à se remettre en question. Les projets personnels seraient alors redéfinis sur des plans parfois multiples et de nouvelles priorités seraient alors fixées, avec un tout autre sens pour le projet professionnel.

Comme nous l'avons supposé en début de travail, l'insatisfaction au travail pourrait être le point de départ de la transition professionnelle. Les intérêts personnels et la vie de famille évoluant, de nouvelles priorités apparaissent qui ne sont plus nécessairement en adéquation avec le choix de carrière initial.

Nous regroupons ci-après les principales raisons de notre échantillon qui les ont dirigées vers le statut d'indépendant. Le projet d'entreprendre au sein de notre échantillon semble donc être parfois l'occasion de :

- **Libérer une certaine expression professionnelle** comme Yannick qui ne voulait plus se sentir utilisé « *Le passage en tant qu'indépendant m'a vraiment permis de pouvoir enfin travailler sur de vraies choses et d'autant plus, de pouvoir choisir les projets à réaliser* ». Ou comme Josué qui considère son statut d'enseignant comme étant une « étape » dans son « *chemin tout tracé* » vers le statut d'indépendant. « *Pour moi, mon chemin était déjà tout tracé. Cette formation était pour moi comme une « étape » avant de me lancer en tant qu'indépendant. Même durant mes études, tout ce que j'ai appris c'était pour devenir indépendant un jour* ». C'est d'ailleurs à mettre en relation avec les propos de FELIO & OTTMANN (2019) évoqués dans la théorie. Ils développent le principe que s'inscrire dans une trajectoire alternative au salariat peut parfois répondre au besoin de suivre ses aspirations profondes et d'exploiter ses talents transversaux qui peuvent parfois transcender l'individu dans un autre contexte que celui du contrat de travail supposant un lien de subordination entre employé et employeur.
- **Créer son propre environnement de travail** (choix dans ses collègues/partenaires/collaborateurs). Comme Frédéric, architecte, qui a eu la volonté de garder son ancien environnement de travail, mais sous le statut d'indépendant. À l'époque, il était engagé sous le statut de salarié dans une équipe de coordinateurs de chantier. Malheureusement, à la suite de la crise de 2008, celui-ci a été licencié. Frédéric a quand même eu l'opportunité de continuer ses missions en proposant ses services sous le statut d'indépendant. C'était son bon rapport avec son ancienne équipe qui l'a poussé vers ce statut « *Pour le coup, c'est ma volonté de garder mes collègues qui m'a fait devenir indépendant !* ». Un autre interlocuteur,

Jean-Christophe, a fait part de son mécontentement face à l'oppression constante de son ancien emploi « *Devoir rendre des comptes deux fois par mois, on était sans cesse surveillé dans nos actions... c'était parfois exagéré* » que ça le rendait malade. À la question qui était de savoir si sa bifurcation en tant qu'indépendant était liée à la raison de créer son propre environnement de travail, il s'est empressé de dire avec enthousiasme « *je ne voulais plus rien devoir à personne... qu'on ne me surveille plus sur ma rentabilité et mes performances ! Je voulais choisir moi-même mes ouvriers. Savoir qu'ils sont fiables et de confiance.* ».

- **Sortir d'un modèle hiérarchique** comme Yannick qui ne voulait plus être l'homme à tout faire de son patron sans qu'il le laisse évoluer « *Je ne voulais ne plus rien devoir à un supérieur* » (Yannick). Ou Marc, qui s'est rendu compte que son patron ne le payait pas correctement « *Je voulais mon indépendance, ça, c'est sûr, je ne pouvais plus travailler pour un patron* » (Marc). Ce besoin de sortir d'un modèle hiérarchique semble faire d'une part référence au besoin de reconnaissance et de respect, ce qui a manqué aux travailleurs durant leur ancienne profession (mis à part Josué, pour qui le statut d'indépendant était un idéal depuis longtemps.) Et d'autre part un besoin d'affirmation personnelle dans la mesure où exercer sa profession de façon autonome et pleinement responsable est de nature à offrir à l'individu un cadre d'épanouissement autrement plus exposé à titre personnel que dans un cadre subordonné où il est le plus souvent considéré comme l'exécutant d'une technique de travail et d'une qualité professionnelle déterminée par une personne ou une organisation à laquelle le travailleur est soumis.

Ces trois besoins rencontrés dans notre échantillon peuvent rejoindre les propos de Duchesne (2011) qui ajoute notamment que « *le manque d'autonomie, la difficulté de s'identifier à l'image professionnelle reflétée par l'environnement et l'absence de défis constituent certains des éléments d'insatisfaction qui peuvent susciter la remise en question du choix de carrière de la personne* ».

- Et avoir des **retrées plus importantes**. Bien que cette raison ait plutôt été un « effet secondaire » intéressant pour les personnes de notre échantillon. Nous en reparlerons plus tard dans cette étude.  
« *C'est vrai que gagner plus que ce que je percevais à l'époque était une raison aussi ! Je savais qu'il y avait du potentiel à ce niveau-là.* » (Yannick)  
« *Après avoir tenté quelques boulots en parallèle de mon ancien job, je savais que ce que j'allais gagner en tant qu'indépendant, ça n'allait pas être comparable avec mon ancien salaire* ». (Marc)  
« *Ça change tout le salaire que je perçois en tant qu'indépendant n'est pas comparable avec ce que je gagnais avant. Même si je dois payer une partie aux contributions, aux impôts et je dois payer moi-même les matériaux cela reste tout de même très intéressant et c'était une de mes motivations principales avant de m'engager* ». (Josué)

Le projet d'endosser le statut d'indépendant semble moins être basé sur un besoin **d'avoir « plus de responsabilités »**. La plupart des travailleurs soulignent que cette « hausse de responsabilités » leur semble pesante après la bifurcation.

*« Je me suis vite rendu compte du poids de ces responsabilités. Je dois m'occuper de tout, du matériel, du contact client, trouver le prochain client... » (Josué)*

*« Des responsabilités il en faut toujours pour qui que ce soit et pour quoique ce soit. Mais il est vrai que le statut d'indépendant est stressant à ce niveau-là. On a constamment du stress d'avoir un problème technique sur ou en dehors d'un chantier, de ne pas être payé... » (Marc)*

Nous avons vu précédemment qu'Yves et Frédéric pouvaient être classés dans la catégorie d'entrepreneurs « push », c'est-à-dire qu'ils se sont lancés sous le statut d'indépendant à titre principal par nécessité, car l'un a été licencié suite à une crise économique et l'autre ne pouvait plus être employé à temps plein par souci de santé. Nous pouvons mettre en relation ces éléments avec les propos de PEREZ-ROUX (2014) disant que « *Les phénomènes de transition professionnelle sont aussi en rapport avec les évolutions de la société. Les individus confrontés à des mutations socio-économiques et culturelles doivent trouver des formes de réponses acceptables pour eux-mêmes et en adéquation avec les attentes du monde professionnel* » (p.322). Et en effet, Frédéric et Yves ont pu trouver dans le statut d'indépendant, une manière de pouvoir s'épanouir au niveau professionnel tout en répondant aux accidents de la trajectoire professionnelle.

**Tableau 6.2: raisons des personnes constituant l'échantillon à bifurquer vers le monde de l'indépendant**

<b>Besoin d'une libre expression professionnelle</b>	J-C., Fra.
<b>Besoin de rentrées plus importantes</b>	M., J., Fra
<b>Besoin de créer son propre environnement de travail</b>	Fre., J-C., Yv., Ya., M., J., Fra
<b>Besoin de développer sa carrière professionnelle</b>	Ya., M., J.
<b>Besoin de sortir d'un modèle hiérarchique</b>	J-C., Ya., M., J., Fra.
<b>Besoin de plus de responsabilités</b>	Fra.
<b>Besoin d'autonomie</b>	J-C., Ya., J., Fra.

Nous pouvons faire l'hypothèse que tous ces besoins évoqués par nos interlocuteurs peuvent se rassembler et constituer la notion de besoin de « sens » pour le travailleur en quête d'une voie professionnelle. Comme cité précédemment, MORIN (1996) développe que le travail occupe une place importante dans la vie d'une personne, il est présent sous différents aspects et vise à remplir différents **besoins**. Il s'agit d'une activité propre à l'homme qui vise à sécuriser son existence, à s'intégrer dans la société, d'y contribuer et surtout de donner à sa vie un **sens**. MORIN (2008) a défini

plus tard le sens du travail comme étant « *un effet de cohérence entre les caractéristiques qu'un sujet recherche dans son travail et celles qu'il perçoit dans le travail qu'il accomplit.* » (p.4). HIND (2005) l'a rejoint en insistant sur le fait que le succès d'une carrière passe principalement par l'équilibre et le sens que le travail apporte à la vie d'une personne.

Nous avons également interrogé nos interlocuteurs sur les éventuels incitants publics qui les auraient poussés à transiter vers le statut d'indépendant. Plusieurs questions leur ont été posées à ce sujet, comme le fait de bénéficier d'un accompagnement, de formations particulières, d'accès à certaines primes... et aucun n'a relevé cet aspect dans les raisons de la bifurcation. Nous pouvons donc conclure que la façon dont les répondants justifient leur projet de transiter vers le statut d'indépendant à titre principal se fait essentiellement sur base des initiatives et désirs personnels.

## II. Comment s'est déroulée la transition professionnelle du travailleur salarié vers le statut d'indépendant

Les deux modèles (Schlossberg et Bruyat) nous ont permis de mettre en lumière les différentes raisons de la transition professionnelle et de l'insertion du salarié vers le monde de l'indépendant à titre principal. Nous allons maintenant nous intéresser à la deuxième question de recherche : « comment s'est déroulée la transition professionnelle du travailleur salarié vers le statut d'indépendant ? ».

D'après les différentes phases des deux modèles retraçant le parcours de l'individu dans sa transition professionnelle et dans son parcours entrepreneurial, nous avons pu découvrir précédemment que les raisons qui amènent les individus de notre échantillon à bifurquer d'un statut à l'autre peuvent être variées.

Au-delà de ce constat, nous allons maintenant, au travers des phases des modèles de Schlossberg et Bruyat, tenter de discerner similitudes et différences dans la manière dont le processus de transition et le processus entrepreneurial se sont déroulés chez les individus interrogés.

### Modèle de Schlossberg

#### 1. Phase de séparation

La **phase de séparation** est à l'origine du processus de transition. Cette phase illustre les détachements qu'ont eus les travailleurs par rapport au statut de salarié dans lequel ils sont. Du processus mental à la réalisation qui donnera un sens, le salarié doit progressivement abandonner le statut dans lequel il se situe pour glisser vers le nouveau statut.

Lors des entretiens avec les différents intervenants, l'occurrence de « perte de statut de salarié » plus ou moins brutale (licenciement, arrêt pour cause de maladie / incapacité de travail) est apparue. Mais c'est surtout le manque de reconnaissance du travailleur ou de la qualité de son travail qui revient le plus souvent de même que le besoin de « gagner plus », de renforcer son pouvoir économique personnel.

---

*« Ces pressions internes de la hiérarchie étaient pesantes. Ça me rendait malade »... « Se faire « remonter les bretelles » comme ça tous les mois, c'était plus possible » (Jean-Christophe).*

*« Sur chantier c'est les corvées qu'on me donnait » ... « Je ne voulais plus qu'on m'utilise à faire des corvées. Si je continuais chez ..., ça aurait été toujours comme ça »... « Gagner plus que ce que je percevais à l'époque était une raison aussi à ma transition » (Yannick).*

*« Je voulais sortir du fait d'avoir un patron. » (Marc).*

*« Je voulais devenir mon propre patron »... « Gagner plus est aussi un gros point ». (Josué).*

---

## **2. Phase d'entre-deux**

La **phase de l'entre-deux** représente le passage du statut à l'autre. Lors de cette phase, le travailleur doit penser à quitter le statut dans lequel il est (salarié) pour se diriger vers le statut d'indépendant.

Certains des interlocuteurs connaissaient déjà le statut d'indépendant comme Yannick et Marc qui ont pu découvrir ce statut en travaillant pour eux en soirée et week-end en parallèle de leur statut de salarié. Ou encore Frédéric qui avait connu ce statut lors de ses stages en sortant de l'école.

---

*« Je travaillais déjà après journée pour des petites transformations... des petits travaux... les gens étaient contents de moi. Et j'étais du coup plus fier de moi ! » (Yannick).*

*« ... c'est en faisant des boulots en plus de mon côté que je me suis rendu compte du boulot d'indépendant... » (Marc).*

*« Comme j'avais connu ce statut en tant que « stagiaire » de bureaux d'architecture... je savais ce statut « lourd » au niveau administratif. C'est un statut aussi très précaire dans la manière dont je l'ai vécu au début, en sortant de l'école : pas de « congés payés », pas de véritable garantie de remboursements de soins de santé... c'était une période que je qualifierais « d'angoissante » » (Frédéric).*

---

D'autres n'avaient encore eu aucun lien avec le statut d'indépendant avant leur bifurcation comme Yves qui travaillait dans un magasin de meubles et François qui travaillait chez un petit fabricant de châssis.

---

*« Je n'avais aucun lien avec ce statut avant ma bifurcation, car quand on est ouvrier c'est un autre monde. » (François)*

*« À part un copain, je n'avais aucun lien avec ce statut. Personne dans la famille n'est indépendant ». (Yves)*

---

Malgré la proximité – ou non – de certains travailleurs avec le statut d'indépendant avant de bifurquer, quatre sentiments semblent dominer chez les interlocuteurs durant cette phase.

### **1) La peur**

La peur peut être représentée par le stress de faire le premier pas comme Josué qui ressentait beaucoup de stress de se lancer correctement dans sa nouvelle activité professionnelle.

---

*« Mes sentiments étaient un peu un mélange de tout avec ma transition. Avant tout le stress de faire le premier pas. » (Josué)*

---

La peur peut venir d'une inquiétude que l'activité ne fonctionne pas comme Yannick qui a exprimé ses craintes durant la période transitoire : craintes matérielles essentiellement (revenus aléatoires, irréguliers, insuffisants). Et Marc qui a eu très peur de ne pas pouvoir vivre de son statut lors de certaines périodes de hors-saison ou maladies.



---

*« J'avais très peur que ça ne marche pas... » (Yannick).*

*« J'avais peur lorsque l'on rentrait en période qu'il y ait moins de travail de ne pas y arriver. » ... « Il fallait être sûr d'avoir du boulot » ... « Au début, je ne pensais pas y arriver, j'avais un peu peur parce que si jamais je tombais malade ou que j'arrêtais de travailler, j'allais perdre mes revenus. Tout cela semblait très difficile à gérer. », « Ça m'a apporté beaucoup de stress... » (Marc).*

---

La peur des tâches administratives comme Marc qui a vécu avec beaucoup d'inquiétude quant aux tâches administratives réglementaires. Il a eu le sentiment d'ignorer et de ne pas suffisamment maîtriser le « monde administratif » qui lui est très étranger.

---

*« J'avais énormément peur. Je me rappellerai toujours quand j'ai eu le premier comptable qui était venu et que je suis allé m'inscrire à la chambre de Huy, j'étais au registre des commerces et de la TVA, il fallait suivre les lois sociales, tout ce qui était à payer... » (Marc).*

---

La peur de perdre ses droits. Frédéric à ce moment croit que cette situation est transitoire et qu'il va retrouver son statut de salarié... mais l'entreprise de départ tarde à retrouver une santé financière nécessaire pour « engager ». Frédéric a peur de ne plus retrouver les droits qu'il avait en étant salarié.

---

*« Une partie de moi semblait retourner « à la case départ » » ... « J'espérais que ce nouvel épisode fut bref et que rapidement je puisse retrouver des « droits » relatifs au statut de salarié... » (Frédéric).*

---

## **2) L'espoir**

Avec l'espoir de sortir d'une situation qu'il qualifiait d'oppressante, François est devenu vite très enthousiaste par rapport au développement de sa propre activité. Il trouvait davantage de sens à sa vie en étant indépendant que sous l'autorité d'une autre personne

---

*« J'étais plein d'espoir, je voulais rediriger ma vie professionnelle et lui donner un sens. » ... « Je me voyais déjà indépendant jusqu'au bout, mais le contrôleur des contributions m'a ouvert les yeux. » (François).*

---

## **3) La résignation**

Entre un statut de « non valide » et une activité qu'il peut reprendre au rythme de sa santé, Yves choisit la solution où sa dignité est sauve selon ses valeurs. Il espérait que le statut d'indépendant soit salutaire pour continuer une activité sans dépendre de l'assistance publique.

---

*« C'était ça ou me mettre « en maladie »... mais je n'étais pas bien de savoir que je recevais de l'argent à ne rien faire. » (Yves).*

---

#### 4) La sérénité

Le statut d'indépendant n'étant pas étranger dans le milieu familial de Jean-Christophe, c'est donc avec sérénité que celui-ci a traversé cette phase d'entre-deux du passage du salariat au statut d'indépendant. Yannick travaillait ses week-ends et soirées avant sa bifurcation. Les évaluations positives et le respect de ses clients lui ont permis de passer sereinement cette période d'entre-deux.

---

*« J'ai voulu essayer le statut d'indépendant au début... mais dans l'agriculture, là où j'ai grandi, on est indépendant... ça ne me dérange pas comme statut. »... « Je savais que j'étais capable » (Jean-Christophe).*

---

*« Je travaillais déjà après journée pour des petites transformations... des petits travaux... les gens étaient contents de moi » ... « Les gens savent que je suis courageux, précis et fiable » (Yannick).*

---

Une fois l'émotion négative de peur / stress (qui semble être davantage liée à la peur que l'activité ne fonctionne pas ou de « mal faire » les tâches administratives) passée grâce aux soutiens et à la stratégie de formation/information, la transition peut s'opérer de façon plus fluide. Marc par exemple, avait beaucoup de stress par rapport aux tâches administratives. Après une période d'adaptation, il a réussi à trouver les personnes-ressources pour éviter les incertitudes et tâtonnements dans les démarches qui lui semblent encore compliquées personnellement.

---

*« J'ai collaboré avec de bonnes personnes, mais il a fallu que j'aie vu à gauche et à droite pour les trouver. Un bon banquier et un bon comptable c'est déjà bien. »*

---

Nous découvrirons plus loin dans cette étude une organisation publique « Start Construction » qui prend en charge l'accompagnement des personnes en transition professionnelle dans le secteur de la construction afin de réduire ces périodes de doutes et de stress des travailleurs. Cette organisation aurait pu être d'une grande aide pour ces personnes perdues dans les tâches administratives.

### 3. Phase d'insertion

Lors de la **phase d'insertion**, l'entrepreneur est installé sous son nouveau statut et a rompu avec son statut précédent. Il a acquis toute la légitimité de son nouveau statut.

Après la phase d'entre-deux, qui peut être incertaine et/ ou stressante pour certains ou, au contraire pleine d'espoir ou sereine pour d'autres, les résultats de nos entretiens concernant la phase d'insertion semblent converger tous vers une même direction. Les deux sentiments qui prônent semblent être le bien-être et l'épanouissement qui comprennent :

Un certain confort par rapport au temps (liberté professionnelle pour occuper son temps de travail et à qui/quoi, avec qui/quoi le consacrer) dont ils disposent comme Jean-Christophe qui a exprimé clairement son bien-être au travail et son épanouissement dans le cadre qu'il s'est construit, Yannick qui a exprimé un fort sentiment d'épanouissement et de liberté d'action dès le début de ses activités ou encore Yves qui est satisfait de pouvoir écouter le rythme de son corps, en se respectant et en respectant ses engagements vis-à-vis de ses clients.

---

*« C'est quand même plus gai quand on peut faire chaque jour ce qu'on aime et avoir le droit de le faire ! Sans rien ne devoir à personne ! »... « Je me suis senti épanoui et plus joyeux... » (Jean-Christophe).*

*« Je suis content de pouvoir faire le travail que je veux avec les gens que je veux ! » (Yannick).*

*« J'ai finalement trouvé un certain « confort » à la vie d'indépendant et cette possibilité assez grisante de moduler mon temps de travail et mes revenus en fonction de mes besoins et possibilités. » (Frédéric).*

*« J'ai commencé de travailler à mon rythme, sans pression. J'essaie de calmer les clients trop pressés » (Yves).*

---

Et un confort matériel (ressources économiques et financières), qui a été pour la plupart un « effet secondaire » intéressant.

---

*« Les rentrées plus importantes sont venues après. Mon comptable m'a bien aidé à faire mes prix » et je peux dire que je gagne bien ma vie » (Jean-Christophe).*

*« Ça a été un « effet secondaire » finalement très intéressant » (Frédéric).*

*« Je savais que ce que j'allais gagner en tant qu'indépendant, ça n'allait pas être comparable avec mon ancien salaire » (Marc).*

*« Ça change tout le salaire que je perçois en tant qu'indépendant n'est pas comparable avec ce que je gagnais avant » (Josué).*

*« Les affaires vont bien » (Yves)*

---

Ces éléments semblent être de nature à augmenter leur sentiment de confiance personnelle et professionnelle (réduction des doutes quant à la réussite de leur entreprise) et augmenter leur estime personnelle qui leur semblait « mise à mal » dans leur statut de salarié.

François, qui lui a raté sa transition, estime s'être régulièrement égaré dans ses tâches administratives et s'est souvent senti dépassé par celles-ci. Il garde le sentiment d'avoir perdu beaucoup d'énergie à tenter de réaliser correctement et personnellement le suivi administratif de son statut. Cela a « englué » régulièrement son activité technique.

---

*« Je n'avais pas assez de recul, j'ai un peu foncé tête baissée, je n'ai pas pris le temps de préparer comme il le fallait ce changement de statut. »... « J'étais souvent perdu dans les papiers, je ne m'y retrouvais pas. »...« J'ai fait du sur place, je ne me sentais pas évoluer. » (François).*

---

Nous verrons plus loin dans cette étude que François aurait pu réussir sa bifurcation professionnelle si celui-ci avait été accompagné dans son processus par une organisation telle que Start Construction.

#### 4. Les 4S de Schlossberg

Partant d'une **situation** de départ généralement illustrée par des formes d'oppressions ressenties de la part du travailleur (pression de la ligne hiérarchique, autorité « trompeuse » voire perte du statut (licenciement, écartement pour cause d'invalidité), le travailleur réalise que le statut de salarié le renvoie à des liens de dépendance dont il a tendance à vouloir s'opposer ou à tout le moins s'écarter pour préserver une image personnelle positive. Alors que la majorité voit le statut d'indépendant comme une transition permanente, Frédéric, licencié, espère que cette transition ne soit que temporaire et qu'il puisse rapidement retrouver ses droits relatifs au salariat.

Alors que certains travailleurs ont leur processus de transition sous contrôle, d'autres sont plus inquiets, notamment au niveau des tâches administratives que ce statut impose. Cette inquiétude est généralement liée à de l'angoisse et du stress que leur activité ne fonctionne pas comme ils le souhaitaient. Un accompagnement à cette période de la transition aurait été nécessaire pour réduire le stress et l'angoisse ressentis par ces personnes. Nous verrons plus tard dans cette étude une organisation spécialisée dans l'accompagnement des personnes en transition professionnelle dans le secteur de la construction qui aurait pu intervenir dans le processus si ces travailleurs y avaient fait appel.

Heureusement, après un long moment d'adaptation, la pratique et l'insertion dans l'activité d'indépendant a fait disparaître ce stress chez nos répondants et se disent, une fois installés être épanouis par toutes les possibilités que leur nouveau statut propose.

Une personne de notre échantillon a raté sa transition professionnelle. Elle raconte n'avoir pas pris le temps ni mis les moyens disponibles à disposition pour préparer correctement son installation sous son nouveau statut.

Le refus de la dépendance semble être une particularité du **self** des travailleurs interrogés qui affirment régulièrement développer des qualités de courage, confiance ... et rechercher des situations où les clients, les proches, la famille... peuvent témoigner des preuves de reconnaissance quant à leur qualité personnelle et/ou la qualité de leur travail.

Deux répondants n'avaient pas d'insatisfaction par rapport à leur ancien emploi, le statut d'indépendant s'est imposé à eux comme étant la seule alternative possible pour conserver un cadre de travail qui les satisfaisait. C'est donc avec résignation mais optimisme que Frédéric et Yves ont traversé leur processus de transition.

Leur entourage (proches, famille) se retrouve bien sûr parmi les **soutiens** dont s'entourent tous les travailleurs de notre échantillon pour construire leur nouveau statut lors de conversations, orientations, recherches d'informations... Mais ce sont surtout les assistances administratives et comptables qui reviennent régulièrement dans les témoignages, tant ces tâches complémentaires à l'activité technique (pour lesquelles les travailleurs se disent confiants et aguerris) leur semblent complexes, fastidieuses, et sources de stress par peur de commettre des erreurs.

PIRET – GERARD

Pierre

2MA – GEST

Ces recherches de soutiens font clairement partie des **stratégies** évoquées par les personnes interrogées : au-delà des formations, autoformations, recherches d'information, mise en place d'un planning pour établir un lieu de travail et s'équiper correctement... la délégation des tâches administratives et comptables à un tiers semble être majoritairement salubre pour la prospérité de l'entreprise nouvellement établie (voir modèle de Bruyat).

## Modèle de Bruyat

### 1. Phase de réflexion.

Dans la **phase de réflexion**, le candidat-entrepreneur entame un processus de réflexion. Il prend les renseignements administratifs sur son nouveau statut, mais également sur le statut qu'il abandonne. La phase de réflexion se termine, soit quand le candidat-entrepreneur passe à la phase suivante, soit quand il abandonne le projet.

Lors de nos entretiens, l'occurrence de « perte de statut de salarié » plus ou moins brutale (licenciement, arrêt pour cause de maladie / incapacité de travail) est apparue. Mais c'est surtout le manque de reconnaissance du travailleur ou de la qualité de son travail qui revient le plus souvent ainsi que le besoin de « gagner plus », de renforcer son pouvoir économique.

La phase de réflexion est apparue de façons différentes chez les personnes constituant notre échantillon. Pour certains Yannick et Marc, c'est lors de petits boulots pendant leur temps libre qu'ils ont réfléchi sur l'organisation de leur travail indépendant. Le fait d'expérimenter leur a permis de prendre leur décision de bifurcation. L'action a aidé la réflexion.

---

*« Vu que je faisais des petits boulots après journée je voyais qu'être indépendant ce serait quand même la belle vie. On choisit ses clients, ses projets, ses tarifs. ».* (Yannick)

---

Pour certains, « la pression psychologique » répétitive de la hiérarchie de leur ancien emploi et les discussions avec des connaissances de leur entourage et/ou de leur famille étant déjà indépendants ont orienté leur processus de réflexion. C'est le cas pour Jean-Christophe et François qui ruminaient dans un premier temps leur bifurcation professionnelle alors qu'ils se sentaient sous pression vis-à-vis de leur « patron ». Discuter avec des membres de leur entourage, indépendants, n'a fait que les motiver à entamer un processus de transition.

---

*« Jean-Marie avec qui je travaillais chez GSK s'est mis à son compte. C'est lui qui m'a montré le chemin ! »* (Jean-Christophe).

---

*« Mon beau-frère était lui entrepreneur, il m'a orienté à mes débuts »* (François).

---

Pour une personne dans notre échantillon, Josué, le mûrissement de projet de création d'entreprise a commencé dès sa formation scolaire. Sa réflexion sur le statut d'indépendant était déjà présente depuis de nombreuses années. Il a été content de partager son savoir théorique, mais son idée de départ était de toute façon de créer sa propre activité.

---

*« Pour moi, mon chemin était déjà tout tracé. Cette formation était pour moi comme une « étape » avant de me lancer en tant qu'indépendant. Même durant mes études, tout ce que j'ai appris c'était pour devenir indépendant un jour. »* (Josué)

---

Dans la mesure où Frédéric est surpris par son licenciement et retrouve un statut antérieur d'indépendant, on ne peut pas parler de réflexion, mais de résignation par rapport au statut d'indépendant.

En constatant son inaptitude physique et en refusant la dépendance de l'assistance sociale, Yves a pensé que le statut d'indépendant pourrait être une manière d'exécuter son travail dignement et avec la meilleure qualité possible. C'est en découvrant ce statut comme une alternative qu'Yves a entrepris les démarches pour sa transition vers l'entrepreneuriat.

## **2. Phase de construction de projet**

Dans la **phase de construction de projet**, le candidat-entrepreneur entame un premier travail de construction de son entreprise, théorique. Il reste dans son statut initial (salarial ou chômage) et prépare, en parallèle, son activité d'indépendant.

Tout comme dans la phase de réflexion, des travailleurs de notre échantillon ont construit leur projet à l'aide de conseils de leur entourage et des personnes de confiance qui connaissent bien le statut d'indépendant. Dans un second temps, les travailleurs se sont entourés d'assistances administratives et comptables pour mettre en place leur statut de façon organisée et réglementaire. Ces assistances administratives et comptables semblent être primordiales pour une construction de projet solide. La seule personne de notre échantillon n'ayant pas recouru à ces assistances a malheureusement raté sa bifurcation professionnelle.

Yannick a construit son projet d'entreprise à l'aide de sa famille qui connaît bien le statut d'indépendant. Le secrétariat social et son comptable l'ont aidé dans la suite de ses démarches administratives. Yannick a tenu à développer son activité de façon « raisonnable » de façon à ce qu'il puisse garder la gestion technique personnelle des travaux qu'il accepte de mener à bien.

---

*« Mon père est indépendant, il m'a expliqué comment fonctionnait ce statut »...« Je me suis inscrit à la banque carrefour avec l'UCM... la TVA a suivi... avec le bureau du comptable » (Yannick).*

---

Marc a eu besoin de s'entourer de personnes de confiance pour l'aider à financer son projet et le guider tant administrativement que pour sa comptabilité.

---

*« Quand j'ai voulu me mettre en personne physique, j'avais un bon courtier, j'étais à la banque Dexia et puis on m'a renseigné d'aller à une banque KBC, j'ai changé de comptable à la suite du décès de mon précédent, mais je n'ai pas accroché avec lui et puis j'en ai trouvé un autre dans ma région et je suis resté 20 ans avec lui. »... « ... c'est venu tout doucement. C'est lorsque j'ai rencontré mon comptable qu'il m'a mis sur la route » (Marc).*

---

Josué a été bien entouré familialement durant cette phase pour recueillir les informations et conseils nécessaires. Sa connaissance et pratique de la gestion lui ont permis également beaucoup de sérénité dans la pratique administrative de sa profession et quant à la recherche de clientèle, il s'est créé des pistes via internet et les carnets d'adresses de salons spécialisés dans la construction.

---

*« Mon beau-frère est déjà indépendant en électricité qui m'a donné quelques conseils, mon père est aussi indépendant, mais dans un autre secteur (transport) du coup je savais*

*déjà un peu à quoi m'attendre vu que je gérais ses factures. » ... « J'ai trouvé toutes les informations manquantes sur internet. Tout sur internet. Comparer toutes les informations sur plein de sites différents. » (Josué).*

---

Jean-Christophe s'est rapidement tourné vers une assistance administrative et comptable qui a rédigé les statuts et tout mis en œuvre pour rapidement être en mesure d'effectuer un travail de façon réglementaire. Jean-Christophe n'a pas eu de difficulté à déléguer ces tâches pour lesquelles il estime que son comptable et son personnel sont plus à même que lui pour ces différentes opérations légales.

Frédéric, qui avait été licencié, reconstruit son statut une nouvelle fois, avec une nouvelle expérience et un meilleur entourage via son secrétariat social. C'est une situation connue qu'il consolide, fort d'une expérience antérieure.

*« J'ai eu un besoin personnel de mieux comprendre la comptabilité... j'ai fait ça en « autodidacte »... en pratiquant divers logiciels. »...« J'ai trouvé les informations par moi-même... mais il est vrai que le secrétariat social est l'organisme le plus transparent parmi tous les interlocuteurs. » (Frédéric).*

---

Avec une aide administrative solide, Yves a construit son activité malgré les doutes et les écueils des incertitudes réglementaires.

*« J'ai vite pris un comptable... je ne m'en sortais plus moi-même avec tous les encodages. »*

*« Les difficultés ont été de surtout savoir s'y retrouver dans tous les tableaux et les formulaires sur internet... ce n'était pas simple, je me suis souvent trompé ! »*

---

### ***3. Phase de lancement de projet***

**La phase du lancement de projet** représente le moment où l'entreprise existe, a un nom, des statuts, des offres, des demandes. Elle produit et vend. Durant cette phase, la rentabilité peut rester incertaine et l'entreprise fragile et une décision d'abandon pourra être considérée comme un échec pour l'entrepreneur.

Lors de la phase de lancement, les travailleurs expriment des difficultés principalement administratives (comme Frédéric, qui craignait de ne pas être en ordre) et logistiques (comme Josué, qui a commencé ses activités avec son véhicule personnel, sans camionnette ni remorque)

*« J'ai peut-être eu un peu de difficulté au début de mes activités au niveau de la logistique. Par exemple pour mon premier chantier, j'ai acheté mes machines, j'utilisais encore mon véhicule personnel. Je n'ai pas investi directement dans une camionnette ni une remorque. » (Josué).*

*« Les difficultés rencontrées ont été surtout de pouvoir dégager du temps pour mettre en place toutes ces procédures administratives et les suivis pour « rester en ordre ». C'est*



*aussi une angoisse parfois... la peur de ne pas avoir introduit ou rempli tel ou tel formulaire... la bonne case... » (Frédéric).*

*« C'est vrai que pour être en ordre, ce n'est pas toujours facile. Il y a des règles qui changent... il faut faire la sécurité, les déclarations à l'ONSS, avec les communes qui vérifient les travaux et les permis de bâtir... c'est beaucoup de travail avant de travailler » (Yannick).*

*« Les difficultés ont surtout été de s'y retrouver dans tous les tableaux et les formulaires sur internet... ce n'est pas simple... on se trompe souvent » (Yves).*

---

Nous avons rencontré Stéphanie, Conseillère au Guichet des entreprises de l'UCM (Union des Classes Moyenne). Elle accueille des travailleurs désirant inscrire leur activité dans la « Banque Carrefour des Entreprises » et constate que beaucoup de personnes sont mal informées concernant les procédures à effectuer et les tâches administratives qu'elles devront effectuer.

Nous parlerons plus loin d'une structure d'aide à l'emploi spécialisée dans le secteur de la construction (Start Construction) qui accompagne les travailleurs dans toutes les démarches administratives de leur processus entrepreneurial. Alors que la majorité des personnes de notre échantillon exprime de grosses difficultés à s'y retrouver dans « les papiers », avoir connaissance d'une telle structure accompagnante aurait pu leur être d'une grande aide.

Nous pourrions évidemment nous interroger sur cet état de fait. Pourquoi les personnes désireuses de changer de statut ne font-elles pas appel à ces structures ? Les organismes publics, puisqu'ils n'offrent pas ce type de soutien devraient-ils alors en être le relais, devraient-ils les subsidier afin que les candidats indépendants puissent être mieux soutenus dans ce processus de transition ?

Une fois passées les craintes des irrégularités administratives et l'assistance concrète d'un comptable, les travailleurs sont installés dans leur statut d'indépendant et semblent jouir d'une qualité de vie précieuse à leurs yeux.

---

*« Je suis passé en société il y a 5 ans... et je ne le regrette pas. J'ai à présent un comptable qui s'occupe de la plupart des charges administratives, je m'octroie un « salaire » fixe... et comme j'ai « revendu » ma clientèle à ma société, j'ai un compte courant ouvert auprès de ma société... des sommes que je peux aller puiser si mes besoins matériels venaient à manquer. C'est devenu bien confortable à présent. »...« La grande facilité que j'ai eue est que je n'ai jamais eu à chercher ma clientèle... c'est un luxe appréciable, je le reconnais. » (Frédéric).*

*« Je vois un beau chiffre d'affaires, une belle évolution, il y a 2-3 ans, je ne me serais pas dit que ça allait marcher aussi bien. » (Josué).*

*« Je peux vivre ma vie à mon rythme sans dépendre de personne... sans mettre personne dans l'embarras » (Yves).*

*« Malgré les tâches administratives, être indépendant à la fin, c'est quand même plus gai » (Yannick).*

---

Marc et Josué estiment que tout est plus aisé dans la tenue de leurs comptes et du suivi administratif. Tous les deux gardent une rigueur très importante à ce sujet de façon à être rassurés et à assurer la pérennité de leur entreprise.

---

*« Pour moi, pour être bien organisé il faut faire sa comptabilité. Une bonne comptabilité devrait être faite tous les 2 jours. Quand on a trop sur le bureau ça devient le bordel. Tous les jours, je note dans un livre tous les détails. »... « Tenir une bonne comptabilité est essentiel, regarder ce qu'on gagne, ce qu'on doit payer... » (Marc).*

*« Ma meilleure pub est le bouche-à-oreille, Rester en ordre dans les papiers aussi. Mon comptable s'occupe de la paperasse. » (Josué).*

---

François, ayant raté son processus entrepreneurial estime que les tâches à accomplir sont fastidieuses pour pouvoir pratiquer son activité. Il regrette souvent la période où son salaire lui parvenait avec facilité sans qu'une multitude de documents et de démarches lui soient demandés.

---

*« J'aurais dû rester ouvrier et ne pas me lancer, j'ai perdu beaucoup de temps à essayer que les choses fonctionnent, en vain. »*

*« C'est bien plus facile de gérer ses fins de mois quand vous avez un salaire qui vous tombe tous les mois. Il y a tout de même beaucoup plus de sécurité quand on a un CDI quelque part. »*

---

#### **4. Conclusion**

La majorité des personnes interrogées témoigne finalement durant la phase de construction de leur projet avoir eu à vivre des situations de rupture bien différentes. Cependant, la démarche professionnelle fut de (re)trouver un cadre de travail prospère et autonome et en général l'exercice du « travail après journée » (hors du cadre du contrat de travail dans lequel ils étaient engagés) leur a offert les gratifications nécessaires pour prendre confiance et conscience pour créer leur propre entreprise. Lors de la phase de réflexion, les personnes interrogées avouent avoir recherché le recours aux assistances administratives et comptables pour les aspects purement organisationnels du lancement de projet, mais aussi de l'assistance et des conseils des proches ou de la famille. Une fois entamée la phase de lancement de projet et la rigueur administrative et comptable intégrée, les personnes devenues indépendantes avouent être généralement satisfaites de leur démarche et saluent la qualité et le confort de vie (dans leur liberté professionnelle de gérer leur temps et leurs clients comme elles l'entendent et dans une relative prospérité qui leur permet de progressivement réinvestir dans leur activité professionnelle (équipements, aménagement de lieu de travail ...)).

## Point de vue d'une structure d'aide à la création d'emploi

Un point important que nous pouvons constater tant dans le modèle de Schlossberg que dans celui de Bruyat, est le fait que les personnes entamant leur transition professionnelle et leur processus entrepreneurial ont eu beaucoup de mal à entreprendre les démarches administratives et organisationnelles nécessaires à la construction et au développement de leurs activités. Ce qui a pu engendrer beaucoup de stress et de craintes chez nos interlocuteurs, jusqu'à une faillite pour François.

Un accompagnement aurait donc été nécessaire pour ces personnes et c'est sur ce constat que nous avons pu interroger « **Start Construction** » SRL (conseillée par la confédération construction CCW) qui est la seule structure d'aide à la création de l'emploi spécialisée dans le secteur de la construction en Wallonie.

Start Construction aurait pu être d'une grande aide pour les personnes ayant rencontré des difficultés dans la mise en place et la construction de projet de nos interlocuteurs, car en accompagnant toutes les professions dans le secteur de la construction, elle permet aux personnes de tester leur activité avant de se lancer en tant qu'indépendant et de la pratiquer dans un cadre sécurisé. Start Construction permet aux futurs entrepreneurs d'exercer leur profession dans un cadre grandeur nature, mais accompagnés par des professionnels pour ensuite demander leur propre numéro d'entreprise et de TVA et de réellement se lancer en tant qu'indépendant.

Si les candidats sont intéressés par la structure que propose Start Construct, ils bénéficient d'un entretien individuel afin d'affiner leur projet professionnel et d'en mesurer la faisabilité. Si les personnes sont motivées à l'idée de créer leur propre emploi, la visite d'un expert technique sur chantier est alors organisée. Celui-ci évalue les compétences du candidat. Si le bilan est positif, le « candidat indépendant » peut passer à l'étape suivante à savoir l'établissement de devis. Le futur entrepreneur attirera son premier client en lui remettant une offre de prix et tentera de le convaincre de contracter avec lui via Start Construction. Tout au long de ce processus, des ateliers sont organisés par Start Construction en fonction des besoins spécifiques de chaque candidat entrepreneur de façon à lui procurer tous les outils spécifiques à son développement et à ses besoins.

La phase de préparation est gratuite, mais au moment où ils testent leur activité, 10% du chiffre d'affaires est reversé à Start Construction, ce qui comprend l'utilisation du statut juridique puisqu'ils utilisent le numéro de TVA de Start Construction, ainsi que toutes les assurances en accident du travail, RC construction et garantie décennale, le suivi économique et la gestion administrative et comptabilité. Ils sont donc dispensés de comptabilité propre durant ce « stage ».

Madame Demay, témoigne pour le compte de sa société Start Construction : *« Je pense que toute personne qui veut se lancer a intérêt à le faire dans un cadre sécurisé. Chez nous, l'accompagnement dure 18 mois, mais la personne peut quitter quand elle veut. Si elle se dit que ça fonctionne bien et que ses commandes sont prêtes pour 6 mois, c'est que le test a fonctionné et que la personne peut se lancer comme indépendant. Après 3 ans on est à 90% d'entreprises qui sont toujours actives, en*

PIRET – GERARD

Pierre

2MA – GEST

*sachant qu'il y a dans ces 90% des personnes qui ont volontairement trouvé un emploi en tant que salarié. Après 5 ans, on est toujours à 88% de réussite. »*

Start Construction est donc une organisation particulière qui assiste au jour le jour le travailleur dans le cadre de sa transition professionnelle. Cette structure a pour but de permettre au travailleur de se lancer étape par étape sous son nouveau statut d'indépendant tout en étant dans un cadre sécurisé. Les assistances sont techniques, organisationnelles, juridiques, personnelles et répondent directement aux besoins des travailleurs au moment même où le besoin s'en fait sentir.

Au regard des chiffres de réussite des candidats entrepreneurs, il serait opportun de soutenir au mieux ce type d'initiative dans le processus de création d'entreprise. En fonctionnant selon le modèle win-win (soutien administratif contre 10% du chiffre d'affaires), chaque partie se trouve gagnante dans la phase de transition et on réduit les situations de stress vécues par les candidats tout en assurant une viabilité de l'entreprise sur le long terme.

Le PowerPoint de Présentation de Start Construction se trouve en annexe.

## CONCLUSION

Le secteur de la construction en Belgique est un des 5 secteurs les plus importants en termes de chiffre d'affaires (après la Santé, l'Administration, l'Agriculture et le Commerce) et de nombres de travailleurs impliqués et le nombre d'indépendants dans ce secteur subit une croissance très importante ces dix dernières années. C'est aussi un secteur où les investissements publics sont très importants (près de 10%). C'est donc un secteur clef qui subit des dynamiques internes importantes auquel nous nous sommes intéressés.

La bifurcation des travailleurs depuis le statut de salarié vers le statut d'indépendant revêt certes une dimension économique chiffrable importante, mais nous l'avons vu, il s'agit aussi d'une transition sociale et psychologique pour un grand nombre de personnes qui veulent retrouver un sens à leur place dans la société suite à des situations d'insatisfaction sociale, de besoin d'autonomie et d'évolution que le statut de salarié ne permet pas d'atteindre... ou en tout cas pas aussi rapidement. Les insatisfactions témoignent des besoins de libre expression, d'organisation personnelle, de création d'un environnement de travail propre auxquels les travailleurs peuvent s'identifier et intègrent leurs valeurs qu'ils apprécient être reconnus dans la société, nid de leur prospérité.

Le « pourquoi »

L'échantillon arbitraire utilisé dans ce travail de recherche pourrait encore être étendu pour assoir davantage l'analyse du sujet exposé ici, mais il nous permet déjà de dégager les grandes tendances de « pourquoi » les travailleurs bifurquent du statut de salarié à celui d'indépendant, à savoir retrouver une cohérence dans une évolution professionnelle pour aller à la rencontre de besoins personnels d'autonomie et de reconnaissance dans la majorité des cas et pour développer plus librement ses ressources matérielles.

Le « comment »

Cette bifurcation résulte aussi d'une prise de conscience et d'un cheminement qui paraît général depuis une situation d'**insatisfaction professionnelle** qui pousse à une **réflexion** qui à son tour mène à une **recherche d'information** qui amorcera le **changement de statut**. Les requêtes auprès de soutiens extérieurs sont, à ce niveau, très importantes au niveau qualitatif, que ce soit un soutien personnel auprès de la famille ou de l'entourage ou bien un soutien professionnel avec une prise en charge de certaines tâches (administratives dans la majorité des cas). La période de **début d'activité** pourra débiter, encore parsemée de doutes et de réajustements, pour arriver de façon générale à une **satisfaction finale** par rapport à tout ce processus de bifurcation. Nous pouvons remarquer que cette satisfaction finale est une constante dans les analyses effectuées et qu'aucun travailleur (excepté l'un d'entre eux qui avoue ne pas avoir préparé sa transition de façon optimale) ayant effectué totalement sa bifurcation ne souhaite revenir sous le statut de salarié à l'avenir.

## DISCUSSION

Ce mémoire n'a pas la prétention d'être universaliste, mais il permet de dégager des points d'attention particuliers pour les adaptations de carrière dans un secteur clef de l'économie Belge francophone : **détecter des malaises professionnels** sous le statut de salarié, **renforcer et faciliter l'accès à l'information** sur les procédures d'accès au statut d'indépendant et la clarté des formalités à accomplir dans l'exercice de la profession sous ce nouveau statut et enfin **désamorcer** (le cas échéant avec l'aide d'organisations adaptées comme Start Construction) **les périodes de doute** au début de l'activité de façon à assurer les meilleurs taux de réussite et réduire les sentiments d'insécurité des individus désireux d'apporter un nouveau sens à leur vie professionnelle dans une société en constante évolution où les repères mouvants ne permettent plus nécessairement d'entrevoir une carrière professionnelle « comme un long fleuve tranquille ». Une aide sera d'autant plus efficace qu'elle cible particulièrement ces étapes critiques du processus de bifurcation.

## BIBLIOGRAPHIE

Aristote III, O. (2001). "Les Premiers analytiques, traduction nouvelle et notes par J. Trico", *Pans, Librairie philosophique J. Vrin, coll.«Bibliothèque de textes philosophiques, 323.*

Bellanca, S., & Colot, O. (2014). "Motivations et typologie d'entrepreneurs". *La Revue des sciences de gestion, (2), 63-74.*

Bernaud J-C. (2018). "Introduction à la psychologie existentielle", *Univers Psy.*

Bertrand F. & Hansez I. (2010) "Facteurs d'insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail : analyse comparative des groupes d'âges", *Le travail humain (vol.73) 213-237*

Borrero I.M. & Rivera H. A. (1980), "Toward a meaning of work", *Journal of Sociology and Welfare, n°7, 880-894.*

Bruyat, C. (2001). "Créer ou ne pas créer ? ". *Revue de l'entrepreneuriat, 1(1), 25-42.*

Bruyat, C. (1993). *Création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation* (Doctoral dissertation, Université Pierre Mendès-France-Grenoble II).

Conseil Supérieur de l'emploi (2019) Avis sur les tendances et les conditions du développement du travail indépendant.

Cornet, A., & Constantinidis, C. (2004). "Entreprendre au féminin". *Revue française de gestion, (4), 191-204.*

David, A. (1999, May). "Logique, épistémologie et méthodologie en sciences de gestion". *Conférence de l'AIMS (Vol. 23).*

Duchesne C. (2011). "Effectuer une transition professionnelle pour donner un sens à sa vie". *Recherches en éducation, (11).*

DRAPERI, J.-F., (2016). "Parcourir sa vie : Se former à l'autobiographie raisonnée". *Presses de l'Économie Sociale.*

Fayolle, A. (2004). "À la recherche du cœur de l'entrepreneuriat: vers une nouvelle vision du domaine". *Revue internationale PME Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, 17(1), 101-121.*

Felio C. & Ottmann J-Y. (2019) "Dire, raconter et faire voir le travail: modes de narration et pratiques du récit "La revue des conditions de travail p.52-60

Gomes, W., & Teixeira, M. (2000). "Autonomous career change among professionals: An empirical phenomenological study". *Journal of Phenomenological Psychology, 31(1), 78-96.*



Hind, P. (2005). "Making room for career change". *Career Development International*, n°10(4), 268-274.

Imbert, G. (2010). "L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie". *Recherche en soins infirmiers*, (3), 23-34.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2006). Femmes et hommes Belgique. Statistiques et indicateurs de genre édition 2006.

Jorens, Y. (2008). Travail indépendant et faux travail indépendant dans le secteur de la construction au sein de l'Union européenne: une étude comparative de 11 états membres.

Le Forem (2021). Plateforme horizons emploi secteurs d'activités construction

Le Forem (2021). "Anticipation des besoins en compétences et formations dans la chaîne de valeur de la construction".

Levratto, N. & Serverin, É. (2009), "Être entrepreneur de soi-même après la loi du 4 août 2008 : les impasses d'un modèle productif individuel". *Revue internationale de droit économique*, 23(3), 325-352.

Lincoln, Y. S. (1995). "Emerging criteria for quality in qualitative and interpretive research". *Qualitative inquiry*, 1(3), 275-289.

Mègemont, J-L. et Baubion-Broye A. (2001). "Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle". *Connexions*, 2 (76), 15-28.

Morin, E. M. (1996). "L'efficacité organisationnelle et le sens du travail". *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature. Montréal, Québec-Amérique et Paris: Éditions de l'organisation, Collection Manpower*, 257-286.

Morin, E. M. & Cherré, B., (1999). "Les cadres face au sens du travail". *Revue Française de Gestion*, 83-93.

Morin, E. M. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel.

Moscoso, J. N. (2013). "Et si l'on osait une épistémologie de la découverte? La démarche abductive au service de l'analyse du travail enseignant". *Penser l'éducation*, (33), 57-80.

Peirce, C. S. (1974). *Collected papers of Charles Sanders Peirce* (Vol. 5). Harvard University Press.

Perez-Roux, T. (2014). "Transition professionnelle". *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation. De Boeck*. 321-324.

Pope, C., & Mays, N. (1995). "Qualitative research: reaching the parts other methods cannot reach: an introduction to qualitative methods in health and health services research". *bmj*, 311(6996), 42-45.

Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). "Fostering meaningfulness in working and at work". *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309, 327.

Savoie-Zajc, L. (1997). "L'entrevue semi-dirigée" (p. 263-285). B. Gauthier, Recherche sociale. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Schlossberg, N. K. (2011). "The challenge of change: The transition model and its applications". *Journal of employment counseling*, 48(4), 159.

Schlossberg, N. K., & Goodman, J. (2005). "Counseling adults in transition". Springer Publishing Company.

Schlossberg, N. K. (2005) "Aider les consultants à faire face aux transitions : le cas particulier des non-événements". *L'orientation scolaire et professionnelle*, 85-101.

Shapero, A., & Sokol, L. (1982). "The social dimensions of entrepreneurship". *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*.

Trist, E. (1978) "Adapting to a changing world". *Labour Gazette*, 78, 14-20.

Trist, E. L. (1981). "The sociotechnical perspective". *Perspectives on Organization Design and Behavior*. 19-75.

Zittoun, T., & Wentzel, B. (2011). "Parcours de transition professionnelle: regards croisés". *L'insertion professionnelle des Enseignants: Regards croisés et Perspective internationale*. 169-189.

## Sites internet

Construire ensemble. Confédération Construction [En ligne] [Page consultée le 5 mai 2022]. Disponible sur : <https://confederationconstruction.be/>

Abrogation de la législation sur l'accès à la profession en Flandre. Protect [En ligne]. Date d'édition : 31 janvier 2019. [Page consultée le 3 mai 2022]. Disponible sur : <https://www.protect.be/fr/news-et-agenda/toutes-les-newsletters/abrogation-de-la-legislation-sur-l-acces-a-la-profession-en-flandre.html#:~:text=Depuis%20le%201er%20janvier,europ%C3%A9enne%20du%207%20septembre%202005.>

PME par secteur d'activité. SPF Économie. [En ligne] Dernière mise à jour le 9 mai 2022. [Page consultée le 9 mai 2022]. Disponible sur : <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/statistiques-relatives-aux-pme/pme-par-secteur-dactivite>

Statut social des indépendants. Belgium.be [En ligne]. [Page consultée le 1 mars 2022]. Disponible sur : [https://www.belgium.be/fr/economie/entreprise/securite\\_sociale](https://www.belgium.be/fr/economie/entreprise/securite_sociale)

Au chômage et indépendant. La CSC [En ligne]. [Page consultée le 1 mars 2022] Disponible sur : <https://www.lacsc.be/united-freelancers/faq/travail-independant-et-chomage>

PIRET – GERARD

Pierre

2MA – GEST

Droit à une allocation de chômage si vous mettez fin à votre activité indépendante ? Liantis. [En ligne]. Date d'édition 22 juin 2020. [Page consultée le 1 mars 2022]. Disponible sur : <https://blog.liantis.be/fr/je-suis-independant/allocation-de-ch%C3%B4mage-apr%C3%A8s-cessation#:~:text=%C3%89tant%20donn%C3%A9%20que%20l'ONEM,que%20salari%C3%A9%20%C3%A0%20temps%20plein>).

Indépendant à titre complémentaire. Sécurité sociale des entrepreneurs indépendants. [En ligne] [Page consultée le 5 mars 2022]. Disponible sur : [https://www.inasti.be/fr/ind%C3%A9pendant-%C3%A0-titre-compl%C3%A9mentaire#:~:text=Si%20vous%20%C3%AAtes%20ind%C3%A9pendant%20%C3%A0,\(comme%20salari%C3%A9%20ou%20fonctionnaire\)](https://www.inasti.be/fr/ind%C3%A9pendant-%C3%A0-titre-compl%C3%A9mentaire#:~:text=Si%20vous%20%C3%AAtes%20ind%C3%A9pendant%20%C3%A0,(comme%20salari%C3%A9%20ou%20fonctionnaire)).

Les travailleurs indépendants en Belgique. SPF Économie. [En ligne] [Page consultée le 1 mars 2022]. Disponible sur : <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/les-travailleurs-independants>

## ANNEXE

### Guide d'entretien indépendant

#### La bifurcation salarié/ indépendant dans le milieu de la construction

### 1. Contexte de la bifurcation vers le monde de l'indépendant.

#### Origine

- Pourriez-vous situer rapidement votre parcours familial, scolaire et professionnel ?

#### Situation avant l'indépendance professionnelle

- Quelle était l'entreprise dans laquelle vous étiez employé avant votre bifurcation ?
- Quelles étaient les similarités avec votre activité actuelle ?
- Travailliez-vous seul ou en équipe ?
- Comment décririez-vous votre relation avec la direction/ vos collègues ?
- Comment vous sentiez-vous ?
- Quel était votre rapport face au travail ? Bien/Mal être professionnel, autonomie/ monotonie ?
- Quelles représentations du statut d'indépendant aviez-vous avant votre bifurcation ?

#### Situation lors de l'indépendance professionnelle

- À quel âge vous êtes-vous mis à votre compte ?
- Quel était votre sentiment lors de votre bifurcation ? (Impatient/ Perdu/Nostalgique de votre ancienne profession)
- Comptiez-vous être indépendant pour un moment ou garder ce statut jusqu'à la fin de votre vie professionnelle ?

#### Raisons publiques/ privées liées à ce changement de statut

- Quelles ont été les raisons privées de votre bifurcation professionnelle ?
  - Libre expression professionnelle ?
  - Besoin de rentrées plus importantes ?
  - Besoin de créer son propre environnement de travail ? (collègues/ partenaires/ collaborateurs)
  - Développement de la carrière ? (sortir de la dépendance, des évaluations, du mérite)
  - Sortir d'un modèle hiérarchique ?
  - Besoin de plus de responsabilités ?
- Quels ont été les incitants publics à évoluer vers le statut d'indépendant ?
  - Avez-vous eu accès à une prime (installation ...) ?

- Avez-vous bénéficié d'avantage en termes de réduction de « sécurité sociale » ?
- Avez-vous bénéficié de formations particulières dans le cadre de votre bifurcation ?
- Avez-vous bénéficié d'un accompagnement personnalisé dans le cadre de votre bifurcation pour ce nouveau statut ?

## **2. L'intégration vers le monde de l'entrepreneuriat**

### **Mise en place du nouveau statut d'indépendant**

- Votre bifurcation était, selon vous, bien organisée à ses débuts ?
- Où avez-vous trouvé les informations nécessaires à la mise en place de cette bifurcation ?
- Quelles sont les institutions qui vous ont pris en charge ?
- Quelles sont les difficultés (de gestion ou technique) que vous avez rencontrées lors du lancement de vos activités ?

### **Évolution du statut d'indépendant**

- Quelle a été l'évolution de votre statut d'indépendant depuis votre bifurcation ?
- Quelles ont été les facilités/ ressources mobilisées pour le développement de vos activités ?

## **3. Situation actuelle**

- Quel âge avez-vous aujourd'hui ?
- Vous sentez-vous épanoui ?
- Comment gérez-vous votre situation administrativement ?
- Quels sont vos regrets éventuels ?
- Que pensez-vous de votre vie professionnelle ? De votre « réussite » ?
- Quelles représentations avez-vous du statut aujourd'hui ?
- Quelles représentations avez-vous aujourd'hui du statut de salarié ?

## Guide d'entretien organisation

### La bifurcation salarié/ indépendant dans le milieu de la construction


Contexte : Mémoire sur la bifurcation vers le monde de l'entrepreneuriat dans le secteur de la construction en Wallonie.

Questions :

- Pourriez-vous rapidement expliquer quelle est votre organisation et quel est votre rôle dans celle-ci ?
- À quel degré et comment votre organisation accompagne-t-elle la transition professionnelle d'un travailleur vers le statut d'indépendant ?
- Pourriez-vous me dire, s'il y en a, quelles sont les spécifications pour les personnes travaillant dans le secteur de la construction en particulier ?
- Quand intervient votre suivi dans leur transition professionnelle ?
- Comment évaluez-vous la faisabilité d'un projet ?
- Quelles sont les démarches administratives à suivre ?
- Quel est votre suivi dans l'évolution professionnelle de l'indépendant ?
- Quels sont les outils à disposition pour le suivi ?

**Tableau 1 (annexe) – Taux de cotisations de sécurité sociale selon le statut et la nature de l'activité**

(Cotisations 2019 année de référence 2016 pour les indépendants)

<b>Indépendants</b>	
<u>En activité principale :</u>	
Revenus compris entre 0 et 59 795,61 €	20,50 %
Revenus compris entre 59 795,61 et 88 119,80 €	14,16 %
Revenus supérieurs à 88 119,80 €	Plafond max.: 4 067,20 €
 Min 709,68 € - Max 4 067,20 €	
<u>À titre complémentaire :</u>	
Revenus inférieurs à 1 531,99 €	0 %
Revenus supérieurs à partir de 1 531,99 €	Idem activité principale
<u>Après la pension :</u>	
Revenus inférieurs à 3 063,98 €	0%
Revenus compris entre 3 063,98 et 59 795,61 €	14,7%
Revenus compris entre 59 795,61 et 88 119,80 €	14,16 %
<u>Étudiant indépendant :</u>	
Revenus compris entre 0 et 6 923,69 €	0 %
Revenus compris entre 6 923,69 € et 13 847,39 €	20,50 %
Revenus supérieurs à 13 847,39 €	Idem activité principale
<u>Starters :</u>	
Possibilité de payer des cotisations réduites durant les 3 premières années puis régulation sur la base des revenus réels	
<b>Salariés</b>	
<u>Après la pension :</u>	
Cotisations patronales	24,92 %
Cotisations employés	13,07 %

Sources : INASTI, ONSS, UCM

**Tableau 2 (annexe) – Indépendants et salariés selon le genre, l'âge, le niveau d'éducation, la région de résidence et le pays de naissance**

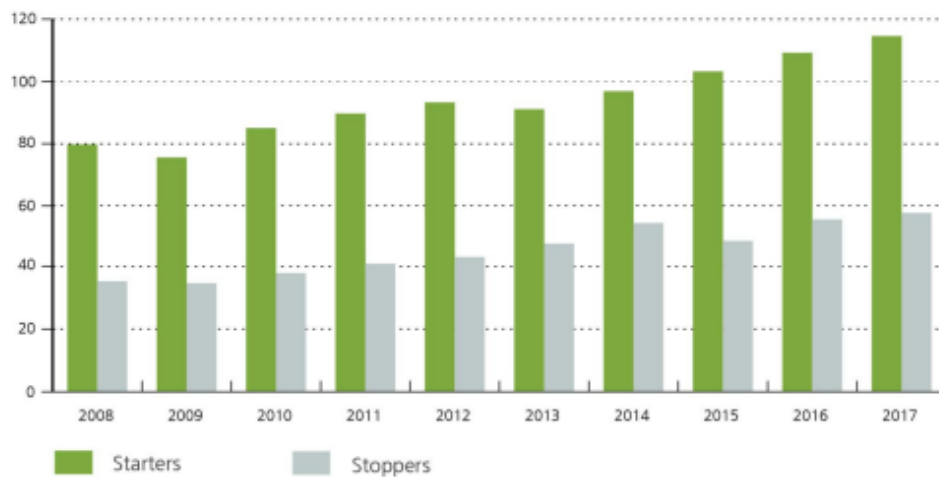
(en pourcentage du total correspondant, 2018)

	Salariés	Indépendants
<b>Genre</b>		
Homme	51	66
Femme	49	34
<b>Age</b>		
15-24 ans	7	2
25-49 ans	64	59
50-64 ans	28	35
65-74 ans	0	4
<b>Niveau d'éducation</b>		
Haut	52	46
Moyen	36	39
Faible	11	15
<b>Région</b>		
Bruxelles	10	11
Flandre	61	62
Wallonie	29	27
<b>Pays de naissance</b>		
UE	9	10
Non-UE	9	8
Belgique	82	82

Source : CE (EFT)



**Graphique 1 (annexe) – Indépendants qui démarrent et stoppent une activité (en milliers)**



Source : INASTI

**Tableau 3 (annexe) – Protection sociale des indépendants : comparaison internationale**

	Soins de santé	Maladie	Maternité/ paternité	Pension	Pension survivant	Chômage	Assistance sociale	Soins de LT	Invalidité	Accident du travail	Allocations familiales
BE	Verte	Verte	Verte	Verte	Verte	Orange	Verte	Verte	Verte	Rouge	Verte
DE	Verte	Orange	Orange	Verte	Verte	Rouge	Verte	Verte	Orange	Rouge	Verte
DK	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge	Orange	Verte	Verte	Verte	Rouge	Verte
FI	Verte	Verte	Verte	Verte	Verte	Orange	Verte	Verte	Verte	Verte	Verte
FR	Verte	Orange	Orange	Verte	Verte	Rouge	Verte	Verte	Verte	Rouge	Verte
NL	Verte	Rouge	Orange	Orange	Verte	Rouge	Verte	Verte	Rouge	Rouge	Verte
SE	Verte	Verte	Verte	Verte	Verte	Orange	Verte	Verte	Verte	Verte	Verte

Rouge : nulle ; orange, partielle ; verte, effective

Sources : BNB, CE, ONEM

**Tableau 4 (annexe) : Caractéristiques d'un travail qui a du sens et les énoncés correspondants (Morin et Cherré, 1999)**

<b>Caractéristiques du travail</b>	<b>Je fais un travail</b>
Utilité du travail	21. qui sert à quelque chose 30. qui mène à des résultats que je valorise
Contribution sociale	9. qui est utile à la société 24. qui est utile aux autres
Rationalité du travail	7. qui est fait de manière efficace 20. dont les objectifs sont clairs 24. qui me permet d'atteindre les objectifs que je me suis fixés
Charge de travail	12. qui respecte ma vie privée 18. dont la charge est ajustée à mes capacités
Coopération	10. qui me permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres 15. qui se fait dans un esprit d'équipe
Salaire	23. qui me donne un salaire qui permet de subvenir à mes besoins
Exercice des compétences	1. qui correspond à mes intérêts et à mes compétences 14. que j'ai du plaisir à faire
Occasions d'apprentissage	2. qui me permet d'apprendre ou de me perfectionner 28. qui me permet de m'épanouir
Autonomie	3. qui permet d'exercer mon jugement pour résoudre des problèmes 8. qui me permet de prendre des initiatives pour améliorer mes résultats 13. que je suis libre d'organiser de la manière qui me semble la plus efficace
Responsabilité	11. qui me permet d'avoir de l'influence dans mon milieu 26. dont je suis responsable
Rectitude des pratiques	4. qui se fait dans un milieu qui respecte les personnes 5. qui respecte les valeurs humaines
Esprit de service	22. qui me donne l'occasion de rendre service aux autres 25. où je peux compter sur l'aide de mes collègues lorsque j'ai des difficultés
Santé et sécurité	6. qui me permet d'envisager l'avenir avec confiance 16. qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire
Reconnaissance	17. où l'on reconnaît mes compétences 19. où l'on reconnaît mes résultats 29. où je peux compter sur le soutien de mon supérieur

**Les six propriétés pour stimuler l'engagement de celui qui l'accompli (Motin et Cherré (1999))**

- *La variété et le défi : Le travail doit être raisonnablement exigeant, autrement qu'en termes d'endurance, et comporter suffisamment de variété ; cet aspect du travail permet de reconnaître le plaisir que peuvent donner l'exercice des compétences et la résolution de problèmes.*
- *L'apprentissage continu : Le travail doit offrir des occasions d'apprentissage sur une base régulière : cet aspect du travail permet de stimuler le besoin de croissance personnelle et d'expansion des compétences.*
- *Une marge discrétionnaire et l'autonomie : Le travail doit faire appel à la capacité de décision de la personne; cela reconnaît le besoin d'autonomie et le plaisir tiré de l'exercice du jugement personnel au travail.*
- *La reconnaissance et le support : Le travail doit être reconnu et soutenu par les autres, dans l'organisation; cet aspect du travail stimule le besoin d'affiliation et d'appartenance tout en augmentant le sentiment de confiance personnelle.*
- *Une contribution sociale qui fait du sens : Le travail doit permettre de relier l'exercice des activités et leurs conséquences sociales; cela contribue à la construction de l'identité sociale et sauvegarde la dignité personnelle. Cet aspect du travail reconnaît le plaisir de contribuer à la société et à l'individu de « faire corps » avec le monde qui l'entoure.*
- *Un futur désirable : Le travail doit permettre d'envisager un futur désirable; il peut comporter des activités de perfectionnement et d'orientation professionnelle. Cet aspect du travail reconnaît l'espérance comme un droit humain et offre à la personne les perspectives dont elle a besoin (ouverture au monde)<sup>31</sup>.*

---

<sup>31</sup> MORIN E. (2008), *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*, Rapport R-543 de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) p.11 &p.12

## **Tableau 5 (annexe) : Compétences techniques nécessaires à tous ou plusieurs métiers de la chaîne de valeur de la construction**

### 5.1 Compétences techniques

Compétences techniques de base des métiers de la construction	Malgré la standardisation et l'industrialisation de la construction, la maîtrise des compétences de base des différents métiers traditionnels de la construction semble encore nécessaire par exemple pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>• assurer la qualité du produit fabriqué en atelier,</li> <li>• assembler sur le chantier les modules préconstruits en veillant au respect des règles de l'art,</li> <li>• pouvoir se baser sur les compétences du métier pour s'adapter lors de la pose de matériaux secondaires,</li> <li>• ...</li> </ul>
Connaissances relatives aux déchets	La plupart des corps de métiers sont concernés par une connaissance minimale de la gestion des déchets : reconnaître les matériaux, savoir s'ils se destinent au recyclage ou au réemploi, à la valorisation, ... et connaître les filières et les acteurs vers lesquels les orienter.
Gestion d'entreprise	La capacité à gérer une entreprise, à faire le suivi administratif du chantier, des factures, établir des offres de prix, commander les matériaux, ... Cette compétence revêt un caractère transversal dans une chaîne de valeur marquée par la présence de nombreuses petites structures.
Isolation, étanchéité et ventilation	Ces aspects devraient être connus de tous les acteurs impliqués dans la construction pour assurer une performance énergétique du bâti.
Connaissance produits dangereux	Connaissances des produits dangereux (ex. : « comment casser de l'amiante proprement », etc.).
Sécurité sur chantier	Peu importe le poste, prendre en compte la sécurité est essentiel, que ce soit lors de la conception du bâtiment, il faut pouvoir anticiper les risques, que lors de la construction lorsque les ouvriers arrivent sur les chantiers.

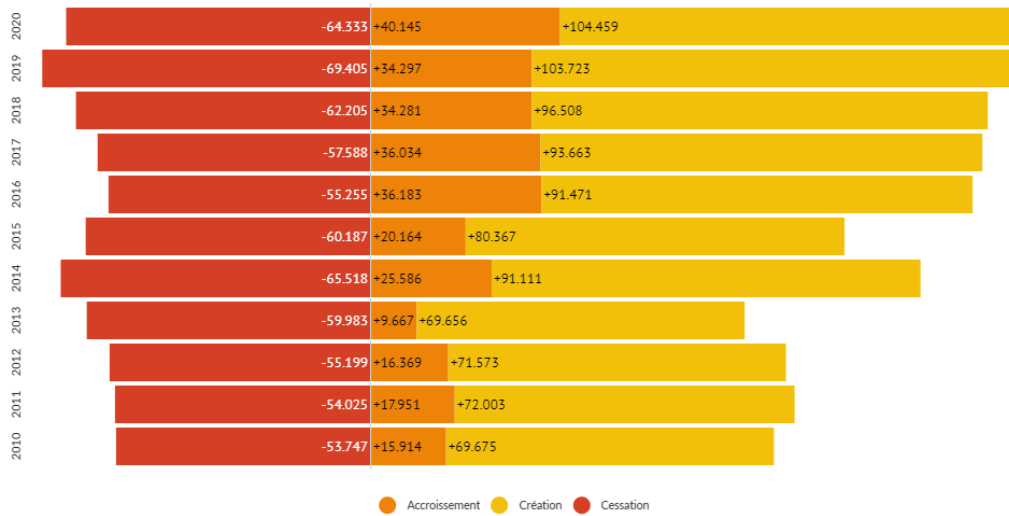
### 5.2 Compétences numériques et informatiques

Compétences numériques (en général)	Globalement, des compétences numériques seront de plus en plus nécessaires. Il s'agit d'un enjeu majeur pour un secteur qui est peu enclin à se former dans le domaine. Le besoin en compétences numériques devrait toucher tous les corps de métier et pourrait être rencontré en intensifiant les collaborations entre les fournisseurs de solutions et les utilisateurs.
	Le développement de compétences numériques devra se faire au travers de l'apprentissage du métier et de manière intégrée aux pratiques concrètes. Il s'agit d'une compétence qui complète, soutient les compétences de base. Maîtriser ces compétences permet de moins dépendre d'autres professionnels et participe à terme à l'amélioration de la maîtrise des coûts. La crise de la Covid a poussé toute une série de personnes à travailler à distance (agents immobiliers, concepteurs, coordinateurs de chantiers, ...) : il s'agit pour ces personnes de retrouver un équilibre dans un format hybride avec une présence sur chantier et un travail réalisé à distance.
Utiliser et s'adapter au programme informatique utilisé dans l'entreprise	À défaut d'intégration et d'outils standards partagés, les entreprises sont souvent équipées de logiciels spécifiques – à leur produit, à leur service – parfois anciens (et donc appelés à évoluer). La capacité à s'adapter à l'outil informatique (et donc de pouvoir transposer les usages d'un outil connu à un autre non connu) constitue une compétence recherchée.
Maîtrise des machines à commandes numériques	L'utilisation de machines à commandes numériques – CNC – tend à se généraliser dans les ateliers. La maîtrise de logiciels tels que « Auto Cad » est alors recherchée chez les menuisiers par exemple. La découpe de verre est également concernée par l'utilisation de machines à commandes numériques.
Utiliser un progiciel intégré (ERP)	Les ERP deviennent essentiels pour centraliser l'information et permettre à chacun de communiquer ou recevoir de l'information par rapport aux clients, aux produits, ...
Le BIM (et les différents logiciels de BIM)	Il s'agit de l'outil d'intégration clé dans le secteur de la construction. La maîtrise du BIM concerne la quasi-totalité des professionnels, toutefois à des degrés divers, puisque les métiers de la conception l'utilisent pour élaborer la maquette virtuelle tandis que sur chantier, la capacité à visualiser et éventuellement intégrer des commentaires, au travers d'une version logicielle plus légère, pourrait suffire.

32

<sup>32</sup> Le Forem (2021) « Anticipation des besoins en compétences et formations dans la chaîne de valeur de la construction ».

**Nombre de créations et cessations de PME assujetties à la TVA selon l'année en Belgique**



Source: [Statbel](#). Calculations et représentations: SPF Économie. Observatoire des PME.

## Analyse complète des phases par individu

Jean-Christophe

### Évolution de la transition professionnelle de l'individu (Schlossberg)

Jean-Christophe, 54 ans aujourd'hui, me parle de son ancienne profession : avant la bifurcation. Il travaillait chez GSK. Il occupait un poste d'électricien. Ses tâches consistaient en l'examen et le contrôle des tableaux électriques et s'assurait de leur mise en conformité. Il me livre que dans ces établissements très techniques, les circuits électriques sont souvent complexes et qu'il est nécessaire d'y consacrer beaucoup de temps et de vigilance pour ne pas effectuer d'erreurs qui pourraient être fatales pour la production ou pour les opérateurs. Il me dit qu'il gagnait bien sa vie, qu'il recueillait de la reconnaissance... mais qu'au fur et à mesure il a ressenti que le rythme de travail y était très oppressant, ce qui a constitué une cassure face à cet emploi qu'il exerçait depuis plusieurs années.

#### Phase de séparation

La phase de séparation a commencé lorsque le sentiment de manque de reconnaissance pour lui-même et son travail est apparu. Jean-Christophe s'est donc tourné résolument vers le besoin de nourrir son estime personnelle et la reconnaissance de ses « capacités » au travail et pour son travail.

---

*« L'atmosphère entre nous était très bonne. On collaborait beaucoup et on se donnait souvent des coups de main. Par contre, la hiérarchie était lourde au niveau des évaluations des performances et de la rentabilité... mais la sécurité électrique, ça ne va pas comme ça ! Il faut faire les choses bien et de façon réfléchie ! »*

*« On s'amusait bien entre collègues... mais on était sous pression constante ! Devoir rendre des comptes deux fois par mois, on était sans cesse surveillés dans nos actions... c'était parfois exagéré ! »*

*« De toute façon, ça pouvait plus durer comme ça. Je savais que j'étais capable... mais se faire « remonter les bretelles » comme ça tous les mois, c'était plus possible. »*

---

Le manque de reconnaissance de l'individu (qui a le sentiment de ne pas arriver à faire comprendre à sa hiérarchie la nécessité de sa méticulosité au travail) et le sentiment de Jean-Christophe que la valeur de son travail n'est elle aussi pas reconnue semble avoir créé une rupture par rapport à son ancien employeur.

#### Phase d'entre-deux

Jean-Christophe a exprimé lors de l'entretien qu'il n'est pas de nature à s'inquiéter et surtout pour ce statut qui lui est familier dans son histoire personnelle. C'est avec sérénité qu'il a traversé cette phase d'entre-deux du passage du salariat au statut d'indépendant.

---

*« J'ai voulu essayer le statut d'indépendant au début... mais dans l'agriculture, là où j'ai grandi, on est indépendant... ça me dérange pas comme statut. »*

---

### **Phase d'insertion**

Jean-Christophe a exprimé clairement son bien-être au travail et son épanouissement dans ce cadre qu'il s'est construit.

---

*« Je me suis senti épanoui et plus joyeux... et j'ai plus été malade comme avant »*

*« C'est quand même plus gai quand on peut faire chaque jour ce qu'on aime et avoir le droit de le faire ! Sans rien ne devoir à personne ! »*

---

### **Évolution du processus entrepreneurial de l'individu (Bruyat)**

#### **Phase de réflexion**

Jean-Christophe est plutôt du genre « actif » et a rapidement mis en place de façon spontanée sa recherche d'équipement et son installation d'entreprise. Il est habité d'une grande confiance par rapport à sa clientèle à venir eu égard dit-il à la qualité du travail qu'il est capable d'apporter et de produire.

#### **Phase de construction de projet**

Jean-Christophe s'est rapidement tourné vers une assistance administrative et comptable qui a rédigé les statuts et tout mis en œuvre pour rapidement être en mesure d'effectuer un travail de façon réglementaire. Jean-Christophe n'a pas eu de difficulté à déléguer ces tâches pour lesquelles il estime que son comptable et son personnel sont plus à même que lui pour ces différentes opérations légales.

#### **Phase de lancement de projet**

La grande confiance de Jean-Christophe, ses investissements rapides dans son entreprise, sa clientèle spontanée ne semblent pas avoir occasionné de fragilité aux activités de Jean-Christophe. Son entreprise est rapidement prospère et les conseils administratifs qu'il suit semblent être de nature à renforcer cette situation positive.

Yannick

## **Évolution de la transition professionnelle de l'individu (Schlossberg)**

Yannick, 34 ans aujourd'hui, travaillait il y a une petite quinzaine d'années pour une entreprise de construction de bâtiments publics et privés. Il raconte qu'il avait été engagé en tant que maçon, il était content d'avoir un salaire régulier chaque mois et de vivre l'expérience de chantiers divers et variés au début, mais il a vite eu l'impression que c'était surtout les tâches ingrates qui lui étaient attribuées.

### **Phase de séparation**

Pour Yannick aussi (comme pour Jean-Christophe ci-dessus), le sentiment du manque de reconnaissance semble être prépondérant dans la rupture avec son ancien travail. Il est conscient de ses capacités.

---

*« J'étais le manœuvre de l'équipe. Je portais les seaux, les brouettes de mortier... je nettoyait les outils en fin de journée. »... « J'étais serviable...mais à un certain moment j'ai compris qu'on abusait ! », ... « Je ne voulais plus qu'on m'utilise à faire des corvées... »*

---

*« J'aimais bien les différents chantiers... mais mes tâches devenaient monotones. J'avais appris à maçonner... mais sur chantier c'est les corvées qu'on me donnait. Pendant plusieurs mois j'ai demandé à évoluer... mais le chef d'équipe ne m'a jamais laissé. »*

---

### **Phase d'entre-deux**

Lorsque Yannick était encore employé dans son ancienne entreprise, il comblait ses soirées et ses week-ends de petits travaux et transformations. Il était très fier de la qualité finale des travaux menés en dehors de ceux où il est occupé par son entreprise de départ où il se sent dénigré. C'est donc en travaillant un peu pour lui-même pendant son temps libre que Yannick a opéré sa transition. C'est lors de cette période qu'il a commencé à découvrir le statut d'indépendant.

---

*« Je travaillais déjà après journée pour des petites transformations... des petits travaux... les gens étaient contents de moi. Et j'étais du coup plus fier de moi ! »*

---

Après l'avoir interrogé, Yannick a quand même exprimé ses craintes durant la période transitoire : craintes matérielles essentiellement (revenus aléatoires, irréguliers, insuffisants). La nature du travail indépendant n'est en effet pas rassurante dans les premiers temps.

---

*« J'avais très peur que ça ne marche pas... mais je ne saurais plus être ouvrier maintenant. »*

---



## **Phase d'insertion**

Yannick exprime qu'il avait un fort sentiment d'épanouissement et de liberté d'action dès le début de ses activités, de même que la satisfaction d'être respecté en tant que personne dans le cadre de son travail

---

*« J'étais et je suis épanoui »... « Je suis content de pouvoir faire le travail que je veux avec les gens que je veux ! » ... « J'ai reçu beaucoup de respect... ça m'a manqué dans mon ancien boulot ».*

---

## **Évolution du processus entrepreneurial de l'individu (Bruyat)**

### **Phase de réflexion**

C'est lors de ces boulots pendant son temps libre et lors des discussions avec son père que Yannick a réfléchi sur l'organisation de son travail d'indépendant... ils ne voulaient pas mêler leurs « affaires », mais toute la construction « administrative » de l'activité a été réfléchie et mûrie lors de conversations en famille.

### **Phase de construction de projet**

Yannick a construit son projet d'entreprise à l'aide de sa famille qui connaît bien le statut d'indépendant et la fiabilité du travail de Yannick. Le secrétariat social et son comptable l'ont aidé dans la suite de ses démarches administratives. Yannick a tenu à développer son activité de façon « raisonnable » de façon à ce qu'il puisse garder la gestion technique personnelle des travaux qu'il accepte de mener à bien.

---

*« Mon père est indépendant, il m'a expliqué comment fonctionnait ce statut »*

*« Je me suis inscrit à la banque carrefour avec l'UCM... la TVA a suivi... avec le bureau du comptable ».*

---

### **Phase de lancement**

Les banques lui ont ouvert les crédits suffisants pour qu'il puisse s'équiper. Il reste vigilant par rapport aux démarches administratives qui lui semblent fastidieuses, mais acceptables au vu du climat personnel qu'il vivait dans son ancien emploi

---

*« Il m'arrive d'engager un ou deux ouvriers quelques mois quand j'ai de gros chantiers... mais je n'ai pas envie de devenir « trop gros » ! Je gagne bien ma vie, je gère ce que je sais... »*

*« J'ai eu un prêt à la banque pour la bétonnière et la camionnette »*

*« C'est vrai que pour être en ordre, ce n'est pas toujours facile. Il y a des règles qui changent... il faut faire la sécurité, les déclarations à l'ONSS, avec les communes qui vérifient les travaux et les permis de bâtir... c'est beaucoup de travail avant de travailler ! Mais à la fin, c'est quand même plus gai. »*

---

**Marc**

## **Évolution de la transition professionnelle de l'individu (Schlossberg)**

Marc, 50 ans aujourd'hui était engagé chez un entrepreneur qui était son ami à l'époque. Il exécutait le même type de tâches qu'aujourd'hui, c'est-à-dire des rénovations de toiture et des travaux de gros œuvre intérieur et extérieur. Il aimait son travail et l'ambiance était qualifiée de « bonne », mais il s'est rendu compte très vite que le salaire que lui proposait son patron était bien insuffisant compte tenu de ses besoins. Il effectuait donc certains travaux en soirée. Peu à peu il a remarqué qu'il pouvait beaucoup mieux « gagner sa vie » en se mettant entièrement « à son compte ».

### **Phase de séparation**

La rupture de Marc avec son ancien statut s'est opérée quand il a remarqué qu'un changement de statut lui permettrait une meilleure rémunération économique. Marc a également été déçu des tromperies effectuées par son ancien employeur.

---

*« Mon ancien employeur me déclarait à mi-temps, mais je travaillais à temps plein alors je n'ai jamais eu de réelle fiche de paie et ça je lui en ai voulu »...« J'avais un peu l'impression qu'on se servait de moi. »*

*« Je m'y plaisais bien, il y avait une bonne ambiance de travail, mais au début j'étais jeune et je ne remarquais pas que le patron ne me donnait presque rien comme salaire, c'est en faisant des boulots en plus de mon côté que je me suis rendu compte du boulot d'indépendant et que je ne travaillais pour rien, en plus j'étais déclaré à mi-temps ! »*

---

### **Phase d'entre-deux**

Marc a vécu avec beaucoup d'inquiétude quant aux tâches administratives réglementaires. Il a eu le sentiment d'ignorer et de ne pas suffisamment maîtriser le « monde administratif » qui lui est très étranger (contrairement aux domaines techniques dans lesquelles il a le sentiment d'exceller). Il a également eu très peur de ne pas pouvoir vivre de son statut lorsqu'il allait rentrer en hors-saison.

---

*« J'avais énormément peur. Je me rappellerai toujours quand j'ai eu le premier comptable qui était venu et que je suis allé m'inscrire à la chambre de Huy, j'étais au registre des commerces et de la TVA, il fallait suivre les lois sociales, tout ce qui était à payer et il fallait être sûr d'avoir du boulot. »*

*« Je comptais rester toute ma vie comme indépendant, mais j'avais peur lorsque l'on rentrait en période qu'il y ait moins de travail de ne pas y arriver, mais avec les saisons de maintenant on sait toujours travailler. »*

---

### **Phase d'insertion**

Après une période d'adaptation, Marc a réussi à trouver les personnes-ressources pour éviter les incertitudes et tâtonnements dans les démarches qui lui semblent encore compliquées personnellement.

---

*« Au début je ne pensais pas y arriver, j'avais un peu peur parce que si jamais je tombais malade ou que j'arrêtais de travailler, j'allais perdre mes revenus. Tout cela semblait très difficile à gérer. », « Ça m'a apporté beaucoup de stress... »*

---

*« J'ai collaboré avec de bonnes personnes, mais il a fallu que j'aie vu à gauche et à droite pour les trouver. Un bon banquier et un bon comptable c'est déjà bien. »*

---

### **Évolution du processus entrepreneurial de l'individu (Bruyat)**

#### **Phase de réflexion**

En réalisant qu'il était rémunéré en deçà de ce qu'il pouvait revendiquer, Marc a rapidement mis en place les stratégies pour bifurquer de statut. Même si l'ambiance de travail est agréable dans son ancien statut, sa rémunération lui semble insuffisante et, apprenant qu'il était trompé, il a plus encore rapidement activé son processus de mutation. Tout comme Yannick, ce sont les petits boulots après-journées qui ont amplifié ce processus de réflexion.

---

*« Vu que je faisais des petits boulots après journée je voyais qu'être indépendant ce serait quand même la belle vie. On choisit ses clients, ses projets, ses tarifs. »*

---

#### **Phase de construction de projet**

Marc a eu besoin de s'entourer de personnes de confiance pour l'aider à financer son projet et le guider tant administrativement que pour sa comptabilité.

---

*« Quand je me suis mis en personne physique, j'avais un bon courtier, j'étais à la banque Dexia et puis on m'a renseigné d'aller à une banque KBC, j'ai changé de comptable suite au décès de mon précédent, mais je n'ai pas accroché avec lui et puis j'en ai trouvé un autre dans ma région et je suis resté 20 ans avec lui. »*

---

*« ... c'est venu tout doucement. C'est lorsque j'ai rencontré mon comptable qu'il m'a mis sur la route »*

---

#### **Phase de lancement**

Une fois que l'organisation administrative est bien « huilée » et que les tâches sont planifiées, Marc estime que tout est plus aisé dans la tenue de ses comptes et du suivi administratif. Il garde une rigueur très importante à ce sujet de façon à être rassuré et à assurer la pérennité de son entreprise.

---

*« Au moment du lancement de mes activités, j'étais encore chez mes parents et j'arrivais à gérer. Pour moi, pour être bien organisé il faut faire sa comptabilité. Une bonne*

PIRET – GERARD  
Pierre  
2MA – GEST

*comptabilité devrait être faite tous les 2 jours. Quand on a trop sur le bureau ça devient le bordel. Tous les jours je note dans un livre tous les détails. »*

*« Tenir une bonne comptabilité est essentiel, regarder ce qu'on gagne, ce qu'on doit payer... »*

---

François

## **Évolution de la transition professionnelle de l'individu (Schlossberg)**

François, 57 ans aujourd'hui, était engagé en tant qu'ouvrier dans une petite entreprise de fabrication de châssis de la commune de Herstal. Il aimait travailler de ses mains, mais n'aimait pas du tout le contexte professionnel dans lequel il se trouvait. C'est pourquoi il a tenté de se lancer pour son compte en menuiserie générale avant de faire faillite. Bien qu'il ait raté sa transition professionnelle, son expérience est précieuse et il me semblait intéressant de mettre parmi ces travailleurs, une personne n'ayant pas réussi complètement sa bifurcation professionnelle.

### **Phase de séparation**

La séparation face à son ancien emploi est venue des tâches qui lui étaient attribuées. Il les jugeait trop répétitives. De plus, la supervision de son patron était pour lui trop intrusive. Il appréciait pourtant beaucoup le climat avec ses collègues. Progressivement, François supporte de plus en plus difficilement l'autorité que son patron exerce sur lui et en particulier ce que François estime comme étant des excès de zèle qui deviennent finalement excessivement oppressants.

---

*« Je m'entendais bien avec mes collègues, l'ambiance était « cool » en équipe, mais c'était parfois tendu avec le patron, il fallait que tout aille dans son sens »... « Le patron voulait que le travail se passe pile-poil comme il le souhaitait »... « Mon patron me prenait un peu le chou, car il me reprenait tout le temps et j'en avais marre aussi du train-train quotidien ».*

---

*« J'avais tout de même un bon rapport face au travail, j'aimais ce que je faisais, mais je trouvais ça fort répétitif c'est pour ça que je me suis lancé dans la menuiserie générale, pour avoir des boulots diversifiés. J'aimais travailler avec mes mains, mais je ne me voyais plus continuer éternellement dans cette entreprise ».*

---

### **Phase d'entre-deux**

Avec l'espoir de sortir d'une situation qu'il qualifie d'oppressante, François devient vite très enthousiaste par rapport au développement de sa propre activité. Il trouve davantage de sens à sa vie en étant indépendant que sous l'autorité d'une autre personne

---

*« J'étais plein d'espoir, je voulais rediriger ma vie professionnelle et lui donner un sens. »*

---

*« Je me voyais déjà indépendant jusqu'au bout, mais le contrôleur des contributions m'a ouvert les yeux. »*

---

### **Phase d'insertion**

François estime s'être régulièrement égaré dans ses tâches administratives et s'est souvent senti dépassé par celles-ci. Il garde le sentiment de perdre beaucoup d'énergie à tenter de réaliser correctement et personnellement le suivi administratif de son statut. Cela « englué » régulièrement son activité technique.

---

*« Je n'avais pas assez de recul, j'ai un peu foncé tête baissée, je n'ai pas pris le temps de préparer comme il le fallait ce changement de statut. »... « J'étais souvent perdu dans les papiers, je ne m'y retrouvais pas. »*

---

*« J'ai fait du sur place, je ne me sentais pas évoluer. »*

---

## **Évolution du processus entrepreneurial de l'individu (Bruyat)**

### **Phase de réflexion**

François rumine dans un premier temps sa bifurcation professionnelle alors qu'il se sent sous une forme de « pression psychologique » de son « patron ». Des membres de son entourage, étant indépendants, ont orienté cette phase de réflexion.

### **Phase de construction de projet**

François s'est orienté vers le statut d'indépendant en suivant les conseils de membres de sa famille qui ont déjà adopté ce statut. Il parvient rapidement à obtenir l'ensemble des autorisations nécessaires pour professer et facturer les travaux qu'il assure pour ses clients.

### **Phase de lancement de projet**

François estime que les tâches à accomplir sont fastidieuses pour pouvoir pratiquer son activité. Il regrette souvent la période où son salaire lui parvenait avec facilité sans qu'une multitude de documents et de démarches lui soient demandés.

---

*« J'aurais dû rester ouvrier et ne pas me lancer, j'ai perdu beaucoup de temps à essayer que les choses fonctionnent, en vain. »*

---

*« C'est bien plus facile de gérer ses fins de mois quand vous avez un salaire qui vous tombe tous les mois. Il y a tout de même beaucoup plus de sécurité quand on a un CDI quelque part. »*

---

**Josué**

## **Évolution de la transition professionnelle de l'individu (Schlossberg)**

Josué, 27 ans aujourd'hui était engagé avant sa bifurcation professionnelle dans l'école dans laquelle il avait fait ses humanités. Là il enseignait les cours théoriques de construction. Il aimait bien l'ambiance, il aimait bien donner cours... Mais Josué avait depuis longtemps l'envie de se développer, de travailler pour son compte et de percevoir des rentrées plus importantes.

### **Phase de séparation**

Josué, bien qu'aimant transmettre son savoir par l'enseignement, a eu besoin de développer une activité concrète et (beaucoup plus) rémunératrice.

---

*« Je me sentais bien, je n'avais pas à me plaindre... mais on en veut toujours plus, je voulais me développer et avoir des rentrées plus importantes. »*

---

*« Je voulais faire les choses à ma manière, pouvoir refuser un travail que je n'avais pas envie de faire. »*

---

### **Phase d'entre-deux**

Les ressentis de Josué pendant cette phase étaient un « mélange de tout », mais surtout beaucoup de stress de se lancer correctement dans sa nouvelle aventure professionnelle.

---

*« Mes sentiments étaient un peu un mélange de tout avec ma transition. Avant tout le stress de faire le premier pas. Mais une fois qu'on s'inscrit, qu'on doit choisir son logo, son nom, etc. on se rend compte que la machine est déjà en marche et faut y aller. »*

---

### **Phase d'insertion**

Josué s'est rapidement senti comme « aspiré » dès son entreprise lancée : avoir une image commerciale a été pour lui comme un élément déclencheur d'une nouvelle existence.

## **Évolution du processus entrepreneurial de l'individu (Bruyat)**

### **Phase de réflexion**

Le mûrissement de son projet de création d'entreprise a commencé dès sa formation scolaire. Sa réflexion sur le statut d'indépendant était déjà présente depuis de nombreuses années. Il a été content de partager son savoir théorique, mais son idée de départ était de toute façon de créer sa propre activité.

---

*« Pour moi, mon chemin était déjà tout tracé. Cette formation était pour moi comme une « étape » avant de me lancer en tant qu'indépendant. Même durant mes études, tout ce que j'ai appris c'était pour devenir indépendant un jour. »*

---

### **Phase de construction de projet**

Josué est bien entouré familialement pour recueillir les informations et conseils nécessaires. Sa connaissance et pratique de la gestion lui permettent beaucoup de sérénité dans la pratique administrative de sa profession et quant à la recherche de clientèle, il s'est créé des pistes via internet et les carnets d'adresses de salons spécialisés dans la construction.

---

*« Mon beau-frère est déjà indépendant en électricité qui m'a donné quelques conseils, mon père est aussi indépendant, mais dans un autre secteur (transport) du coup je savais déjà un peu à quoi m'attendre vu que je gérais ses factures. »*

*« J'ai trouvé toutes les informations manquantes sur internet. Tout sur internet. Comparer toutes les informations sur plein de sites différents. »*

---

### **Phase de lancement**

Josué s'est équipé très progressivement en fonction des possibilités d'investissement de sa société, il est prudent dans ses dépenses et voit son chiffre d'affaires augmenter rapidement. Sa comptabilité est rigoureuse et Josué est très serein quant à la pérennité de son activité.

---

*« J'ai peut-être eu un peu de difficulté au début de mes activités au niveau de la logistique. Par exemple pour mon premier chantier, j'ai acheté mes machines, j'utilisais encore mon véhicule personnel. Je n'ai pas investi directement dans une camionnette ni une remorque. »*

*« Je vois un beau chiffre d'affaires, une belle évolution, il y a 2-3 ans, je ne me serais pas dit que ça allait marcher aussi bien. »*

*« Ma meilleure pub est le bouche-à-oreille, Rester en ordre dans les papiers aussi. Mon comptable s'occupe de la paperasse. »*

---



**Frédéric**

## **Évolution de la transition professionnelle de l'individu (Schlossberg)**

Frédéric, 51 ans aujourd'hui a fait des études d'architecte avant d'être engagé dans une équipe de coordinateurs de chantier sous le statut de salarié. Sa phase de séparation a été un peu « brusque » et non voulue, car il a été licencié suite à la crise de 2008. Ayant un attachement particulier pour son ancienne entreprise, il a décidé de lui reproposer ses services, mais sous le statut d'indépendant.

### **Phase de séparation**

Frédéric a subi un licenciement après la crise de 2008... il n'y a finalement pas de rupture dans la nature de son travail, mais la bifurcation de statut lui permet d'accéder à une continuité de ses tâches et aussi avec la même équipe de travail. Le statut d'indépendant permet au premier employeur d'alléger ses charges sociales (en les transférant au travailleur indépendant) en conservant Frédéric à son service.

---

*« J'ai pu continuer les mêmes missions que celles exécutées comme salariés... mais je ne suis plus un « poids » socio-économique (charges sociales, précompte ...) pour l'entreprise qui m'employait ».*

---

### **Phase d'entre-deux**

Frédéric à ce moment croit que cette situation est transitoire et qu'il va retrouver son statut de salarié... mais l'entreprise de départ tarde à retrouver une santé financière nécessaire pour « engager ». Frédéric doit alors affronter une deuxième « rupture » en quelque sorte et assumer son statut de façon consciente et décidée.

---

*« Une partie de moi semblait retourner « à la case départ »... et une autre voyait tous les avantages d'une « nouvelle » situation. J'étais plus expérimenté dans mon métier et je connaissais à présent les différentes « aides » possibles : les assurances « revenu garanti », la comptabilité... et j'étais en mesure de négocier plus facilement mes honoraires étant donné l'expérience acquise. »*

*« J'espérais que ce nouvel épisode fut bref et que rapidement je puisse retrouver des « droits » relatifs au statut de salarié... et le temps aidant, je me suis aguerri et ai trouvé des assurances privées quasi équivalentes ... »*

---

### **Phase d'insertion**

Cette situation ancre finalement Frédéric dans un statut qu'il a déjà connu, mais qu'il aborde avec davantage d'expérience et de conviction.

---

*« Je savais dans quel « cadre » je retournais. Je connaissais les méandres de l'administration, banque carrefour, secrétariat social, TVA. »*

---

---

*« J'ai finalement trouvé un certain « confort » à la vie d'indépendant et cette possibilité assez grisante de moduler mon temps de travail et mes revenus en fonction de mes besoins et possibilités. »*

---

## **Évolution du processus entrepreneurial de l'individu (Bruyat)**

### **Phase de réflexion**

Dans la mesure où Frédéric est surpris par son licenciement et retrouve un statut antérieur d'indépendant, on ne peut pas parler de réflexion, mais de résignation par rapport au statut d'indépendant.

### **Phase de construction de projet**

Frédéric reconstruit son statut une nouvelle fois, avec une nouvelle expérience et un meilleur entourage via son secrétariat social. C'est une situation connue qu'il consolide, fort d'une expérience antérieure.

---

*« J'ai eu un besoin personnel de mieux comprendre la comptabilité... j'ai fait ça en « autodidacte »... en pratiquant divers logiciels. »*

*« J'ai trouvé les informations par moi-même... mais il est vrai que le secrétariat social est l'organisme le plus transparent parmi tous les interlocuteurs. »*

---

### **Phase de lancement**

Une fois passées les craintes des irrégularités administratives et l'assistance concrète d'un comptable, Frédéric est installé dans son statut d'indépendant et jouit d'une qualité de vie précieuse à ses yeux.

---

*« Les difficultés rencontrées ont été surtout de pouvoir dégager du temps pour mettre en place toutes ces procédures administratives et les suivis pour « rester en ordre ». C'est aussi une angoisse parfois... la peur de ne pas avoir introduit ou rempli tel ou tel formulaire... la bonne case... »*

*« Je suis passé en société il y a 5 ans... et je ne le regrette pas. J'ai à présent un comptable qui s'occupe de la plupart des charges administratives, je m'octroie un « salaire » fixe... et comme j'ai « revendu » ma clientèle à ma société, j'ai un compte courant ouvert auprès de ma société... des sommes que je peux aller puiser si mes besoins matériels venaient à manquer. C'est devenu bien confortable à présent. »*

*« La grande facilité que j'ai eu est que je n'ai jamais eu à chercher ma clientèle... c'est un luxe appréciable, je le reconnais. »*

---

**Yves**

## **Évolution de la transition professionnelle de l'individu (Schlossberg)**

Yves, 44 ans était employé avant sa bifurcation dans un magasin de meubles, il y faisait des livraisons et des réparations. Son emploi lui convenait, mais après quelques années, il a commencé à ressentir des douleurs dans le dos, il ne pouvait alors plus porter les fauteuils et les canapés. Rester en arrêt maladie était inconcevable pour lui, il a trouvé dans l'entrepreneuriat une façon de travailler à son rythme.

### **Phase de séparation**

Des soucis de santé empêchent Yves de continuer son activité professionnelle de salarié. Aucun poste ne lui permet de continuer à exercer au sein de l'entreprise qui l'emploie... il est obligé de prendre la distance avec son ancien emploi... mais vivre sur le compte de la sécurité sociale lui est impossible au niveau de sa « bonne conscience ». Le statut d'indépendant va lui permettre de régler son rythme de vie en fonction de ses capacités physiques.

---

*« Au début tout allait bien... mais après quelques années j'ai eu des maux de dos... je pouvais plus porter les fauteuils et canapés... c'était embêtant pour les chefs qui comptaient sur moi. »*

---

### **Phase d'entre-deux**

Entre un statut de « non valide » et une activité qu'il peut reprendre au rythme de sa santé, Yves choisit la solution où sa dignité est sauve selon ses valeurs. Le statut d'indépendant est clairement salubre pour continuer une activité sans dépendre de l'assistance publique.

---

*« C'était ça ou me mettre « en maladie »... mais je n'étais pas bien de savoir que je recevais de l'argent à ne rien faire. »*

*« Maintenant, je reste indépendant ! Je me sens bien plus libre... et je vais à mon rythme. »*

---

### **Phase d'insertion**

Yves évalue ses tâches au jour le jour et son mode de vie lui permet très bien cette modulation. Il écoute le rythme de son corps, se respecte et respecte ses engagements vis-à-vis de ses clients en évitant toute pression inutile

---

*« J'ai commencé de travailler à mon rythme, sans pression. J'essaie de calmer les clients trop pressés... maintenant, je crois que tout le monde sait que je ne suis pas toujours rapide, mais que mon travail est bien fait. »*

---

## **Évolution du processus entrepreneurial de l'individu (Bruyat)**

### **Phase de réflexion**

En constatant son inaptitude physique et en refusant la dépendance de l'assistance sociale, Yves a pensé que le statut d'indépendant pourrait être une manière d'exécuter son travail dignement et avec la meilleure qualité possible. C'est en découvrant ce statut comme une alternative qu'Yves a entrepris les démarches pour sa transition vers l'entrepreneuriat.

### **Phase de construction de projet**

Avec une aide administrative solide, Yves a construit son activité malgré les doutes et les écueils des incertitudes réglementaires.

---

*« J'ai vite pris un comptable... je ne m'en sortais plus moi-même avec tous les encodages. »*

*« Les difficultés ont été de surtout savoir s'y retrouver dans tous les tableaux et les formulaires sur internet... ce n'était pas simple, je me suis souvent trompé ! »*

---

### **Phase de lancement de projet**

Une fois que l'organisation administrative d'Yves a été bien organisée, et que les premiers projets ont été planifiés, Yves a pu développer une activité épanouissante et offre des services de qualité qui sont reconnus. Il a eu besoin d'aide matérielle et d'accompagnements dans les démarches administratives, mais garde sa dignité de travailleur actif pour un travail à la pointe.

## PowerPoint de présentation Start Construction



Entreprise de bâtisseurs, bâtisseur d'entreprises



- La première et la seule Coopérative d'activités construction en Wallonie
- Un accompagnement accessible aux secteurs de la construction
- Partenariat avec le secteur de la construction
- Wallonie Picarde et Brabant Wallon
- Namur

START Construction SCRL FS



Entreprise de bâtisseurs, bâtisseur d'entreprises

## NOTRE MISSION

- Aide à la création d'activités et d'entreprises sur des bases solides et durables, tout en minimisant les risques liés à la création d'activité
- Valoriser l'esprit d'entreprendre
- Notre activité est basée sur l'envie et le plaisir d'entreprendre



START Construction SCRL FS

## NOTRE MISSION

- Permettre le **test grandeur nature** de la future entreprise de construction, sur des bases solides et durables, tout en **minimisant les risques** liés à la création d'activité
- Proposer un service d'accompagnement intégré pour :
  - ✓ Tester son activité en conditions réelles de marché sans prendre de risques financiers
  - ✓ Se doter de savoirs et d'outils pratiques pour se lancer
  - ✓ Faire croître son activité (en phase de lancement et post-crétion)
  - ✓ Réfléchir et mettre sa stratégie en place
  - ✓ Rompre l'isolement des créateurs

START Construction SCRL FS

## NOTRE MISSION

- Permettre le **test grandeur nature** de la future entreprise de construction, sur des bases solides et durables, tout en **minimisant les risques** liés à la création d'activité
- Proposer un service d'accompagnement intégré pour :
  - ✓ Tester son activité en conditions réelles de marché sans prendre de risques financiers
  - ✓ Se doter de savoirs et d'outils pratiques pour se lancer
  - ✓ Faire croître son activité (en phase de lancement et post-crétion)
  - ✓ Réfléchir et mettre sa stratégie en place
  - ✓ Rompre l'isolement des créateurs

START Construction SCRL FS



## START CONSTRUCTION, POUR QUI?

Toute personne désireuse de mettre son potentiel et son expérience au profit de la création de son propre emploi dans la construction.



START Construction SCRL FS

## PRINCIPES DE BASE

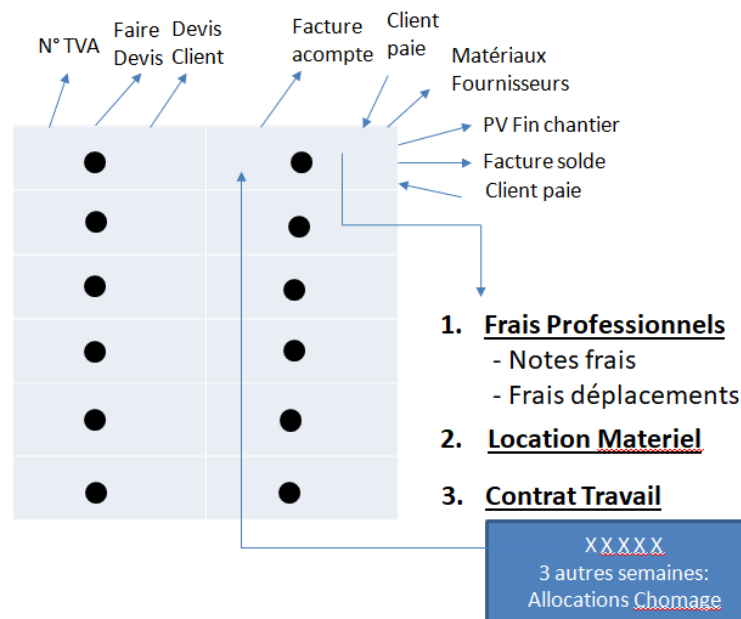
- Tester son activité tout en étant le plus proche de la réalité
- Restaurer le droit à l'erreur
- Sans changement de statut: signature d'une convention d'accompagnement pendant 20 mois max.
- Revenu progressif lié à l'évolution de l'activité.
- Entreprendre ensemble :
  - *Pas d'assistantat dans l'accompagnement*

## PRINCIPES DE BASE

- La coopérative d'activités est un « meuble à tiroirs », ce meuble est une entreprise générale de construction (garantie décennale, accès à la profession,...)
- Chaque personne qui entreprend devient un département de la coopérative, son activité économique est logée dans un des « tiroirs » et chacun reçoit sa comptabilité chaque mois.
- 10% du chiffre d'affaires: Permet de financer (en partie) la structure et incitation à la lecture des comptes puis à la sortie.
- Dans ce département, vous vous comportez comme un indépendant
- Plus le chiffre d'affaire croît, plus vous vous rémunérez à partir de votre activité; et quitter le chômage.

START Construction SCRL FS

## PRINCIPES DE BASE

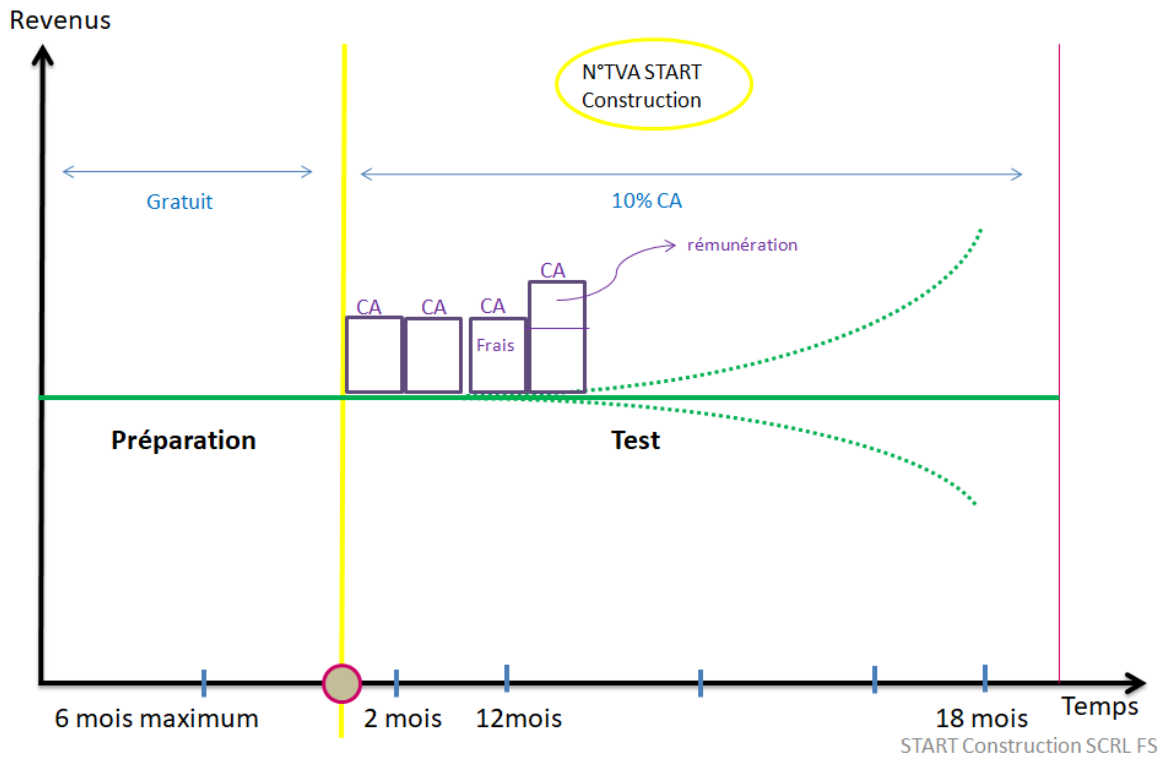


START Construction SCRL FS





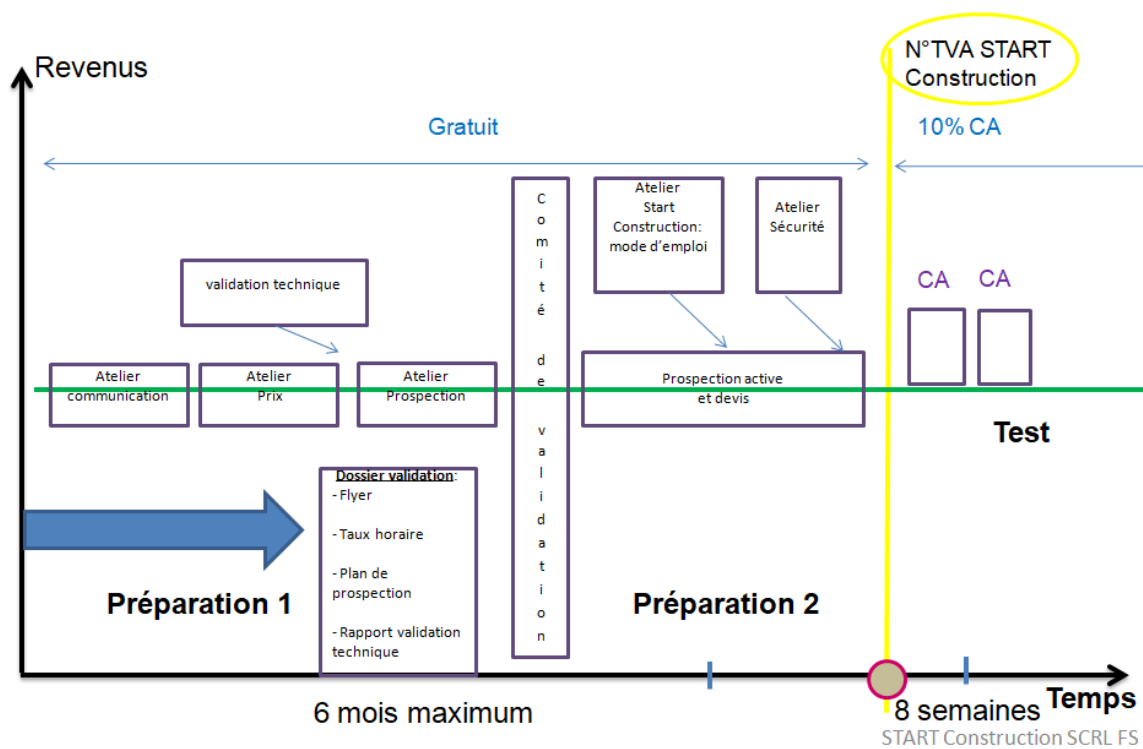
Entreprise de bâtisseurs, bâtisseur d'entreprises



START Construction SCRL FS



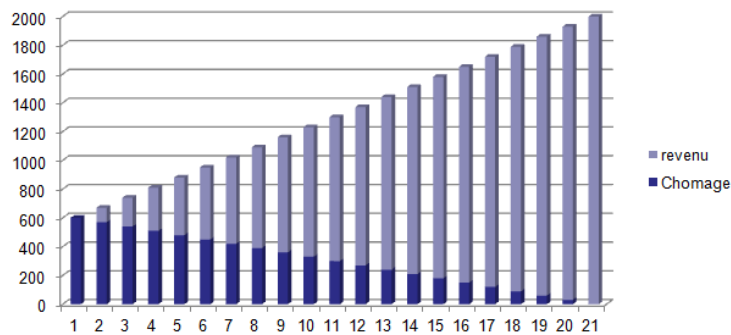
Entreprise de bâtisseurs, bâtisseur d'entreprises



START Construction SCRL FS

## TEST

- Mise à disposition d'un statut juridique
- Suivi technique
- Gestion administrative et comptable
- Le coût: 10 % du chiffre d'affaires pour les services de support (Comptabilité + administratif + suivi technique + suivi du statut social )



START Construction SCRL FS

## ACCOMPAGNEMENT

- Phase de préparation
- Travail à domicile
- Des rendez-vous individuels de suivi
- Validation de votre savoir-faire



START Construction SCRL FS

## ACTIVITÉS:

- Tous les métiers de la construction

## CONDITIONS:

- Connaissance du métier
- Peu d'investissement
- Accès à la profession
- Accès à la gestion



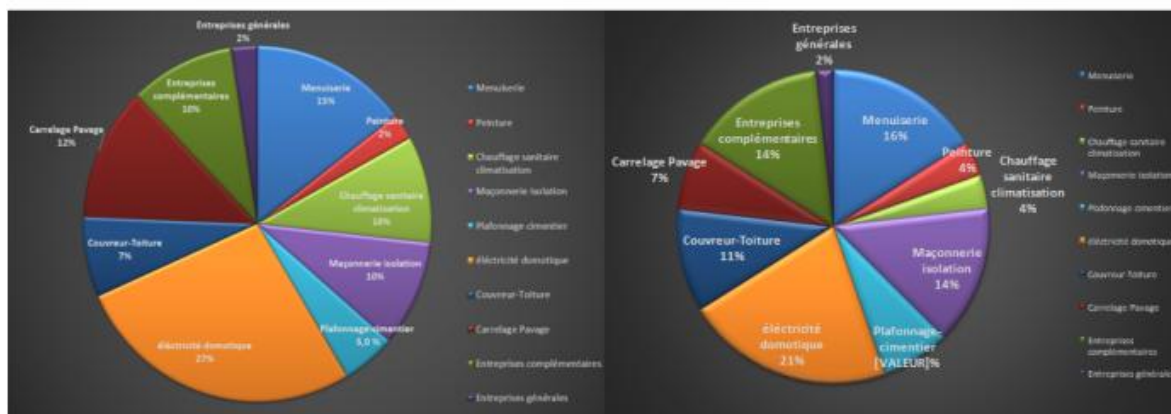
## LIMITES:

- Assurance ou garantie décennale

START Construction SCRL FS

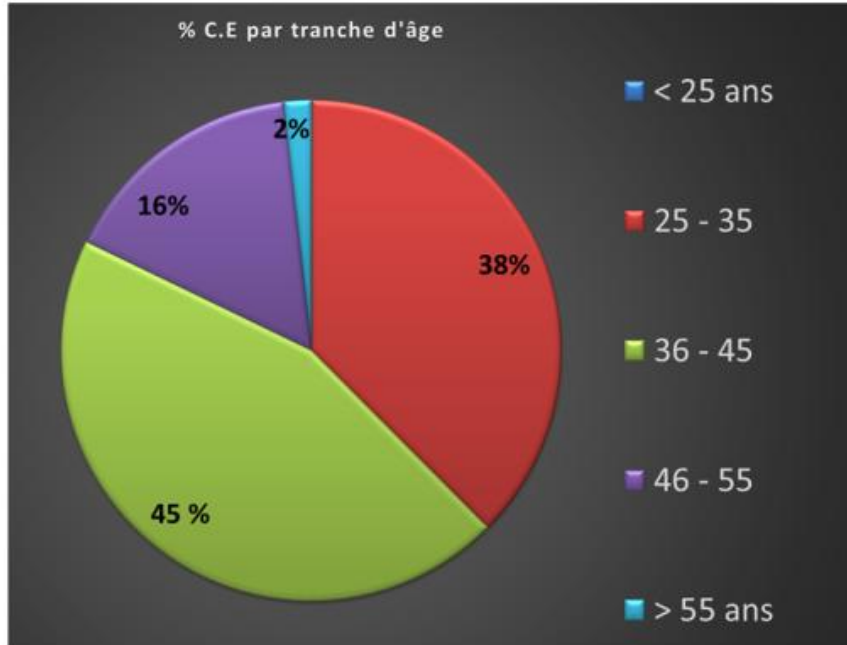
2020

2021





Entreprise de bâtisseurs, bâtisseur d'entreprises



START Construction FS



Entreprise de bâtisseurs, bâtisseur d'entreprises



## NOS PARTENAIRES



START Construction SCRL FS

## Retranscriptions

### 1. Frédéric – Architecte

#### 1. Contexte de la bifurcation vers le monde de l'indépendant.

##### Origine

- Pourriez-vous situer rapidement votre parcours familial, scolaire et professionnel ?

J'ai grandi dans une famille avec des parents ouvriers. J'ai accompli des études de secondaires « générales » math-sciences puis ai effectué des études supérieures d'architecture. J'ai effectué mes années de stage dans des bureaux d'architecture sous le statut d'indépendant puis ai été engagé quelques années plus tard dans une équipe de coordinateurs de chantier sous le statut de salarié. Après la crise de 2008, j'ai été licencié et repropose mes services sous le statut d'indépendant... j'ai décidé il y a 5 ans de « passer en société » pour des raisons fiscales et pratiques et je ne regrette pas cette transition.

##### Situation avant l'indépendance professionnelle

- Quelle était l'entreprise dans laquelle vous étiez employé avant votre bifurcation ?

C'était la société MATES à Louvain-la-Neuve, mon principal « client » à présent... puisque je peux parler ainsi de mon ancien employeur

- Quelles étaient les similarités avec votre activité actuelle ?

J'ai pu continuer les mêmes missions que celles exécutées comme salariés... mais je ne suis plus un « poids » socio-économique (charges sociales, précompte ...) pour l'entreprise qui m'employait.

- Travailliez-vous seul ou en équipe ?

Je travaille au sein d'une équipe... des architectes effectuent les étapes de conception et quant à moi, je m'occupe essentiellement de ce qui touche à la partie « réalisation » : coordination, planning, planning financier, sécurité sur chantier...

- Comment décririez-vous votre relation avec la direction/ vos collègues ?

Oh... nous avons un excellent climat de collaboration entre nous. Il n'y a pas vraiment de « directeur »... par le fait que plusieurs d'entre nous sont devenus indépendants et à présent en société, nous sommes tous considérés comme des collaborateurs et travaillons en belle synergie !

- Comment vous sentiez-vous ?

J'avais autrefois des missions très cadrées dans des environnements de travail et des chantiers intéressants et je prestais à « horaires fixes » (7 :30 > 16 :30) ... parfois je faisais des heures supplémentaires pour les besoins des projets sans nécessairement en faire part à mon employeur. Je me sentais investi dans la « représentation » et la « réputation » de la société et la défendais avec loyauté... j'avais souvent besoin de savoir que mon employeur assume son devoir de représentation et avais un fort sentiment de devoir par rapport à une forme de hiérarchie

- Quel était votre rapport face au travail ? Bien/Mal être professionnel, autonomie/monotonie ?

Oui, il y avait une forme de monotonie dans l'organisation de mon travail, c'est vrai. Je ne me souviens pas d'un mal-être... j'exécutais mes missions avec loyauté, proprement.

- Quelles représentations du statut d'indépendant aviez-vous avant votre bifurcation ?

Comme j'avais connu ce statut en tant que « stagiaire » de bureaux d'architecture... je savais ce statut « lourd » au niveau administratif. C'est un statut aussi très précaire dans la manière dont je l'ai vécu au début, en sortant de l'école : pas de « congés payés », pas de véritables garanties de remboursements de soins de santé... c'était une période que je qualifierais « d'angoissante »

- Quels liens aviez-vous avec ce statut avant votre bifurcation ?

J'avais abandonné tout contact avec ce statut

### **Situation lors de l'indépendance professionnelle**

- À quel âge vous êtes-vous mis à votre compte ?

En 2009, j'avais 38 ans

- Quel était votre sentiment lors de votre bifurcation ? (Impatient/ Perdu/Nostalgique de votre ancienne profession)

Une partie de moi semblait retourner « à la case départ »... et une autre voyait tous les avantages d'une « nouvelle » situation. J'étais plus expérimenté dans mon métier et je connaissais à présent les différentes « aides » possibles : les assurances « revenu garanti », la comptabilité... et j'étais en mesure de négocier plus facilement mes honoraires étant donné l'expérience acquise !

- Comptiez-vous être indépendant pour un moment ou garder ce statut jusqu'à la fin de votre vie professionnelle ?

Je crois que ma première expérience d'indépendant m'avait bien « refroidi »... j'espérais que ce nouvel épisode fut bref et que rapidement je puisse retrouver des « droits » relatifs au statut de salarié... et le temps aidant, je me suis aguerri et ai trouvé des assurances privées quasi équivalentes ... et finalement un certain « confort » à la vie d'indépendant et cette possibilité assez grisante de moduler mon temps de travail et mes revenus en fonction de mes besoins (j'ai trois enfants qui font ou ont fait des études universitaires) et possibilités (en fonction de mon temps)

### **Raisons publiques/ privées liées à ce changement de statut**

- Quelles ont été les raisons privées de votre bifurcation professionnelle ?

C'est parce que j'ai été licencié et par « fidélité » à la société qui m'employait que ce statut était intéressant pour me permettre de continuer à travailler sur des projets intéressants sans être une charge socio-économique

- Était-ce un besoin d'une propre « expression professionnelle » ?

Pas spécialement, non

- Besoin de rentrées plus importantes ?

Ça a été un « effet secondaire » finalement très intéressant (rires)

- Était-ce un besoin de créer son propre environnement de travail ? (collègues/ partenaires/ collaborateurs)

Pour le coup, c'est ma volonté de garder mes collègues qui m'a fait devenir indépendant !

- Était-ce un besoin de développement de la carrière ? (sortir de la dépendance, des évaluations, du mérite)

Ce point n'était pas en vue, non

- Était-ce un besoin de sortir d'un modèle hiérarchique ?

Oui, effet secondaire là aussi. Être indépendant, devenir collaborateur plutôt que subordonné, ça change le regard sur soi et la dynamique dans la gestion de projet aussi ! plus de sentiment d'être « investi », je me suis permis davantage d'initiatives... relativement bienvenues pour les missions ! Je me suis mis à prendre des décisions plus franches et plus fortes sans avoir le besoin d'en référer à mon « supérieur » qui est devenu mon « client ». Ce fut assez grisant là aussi !

- Était-ce un besoin de plus de responsabilités ?

Ce n'était pas un besoin... mais ça a été une conséquence bienvenue !

- Quels ont été les incitants publics à évoluer vers le statut d'indépendant ?

- Avez-vous eu accès à une prime (installation ...) ?

Non, mais j'ai eu un accès plus aisé à des prêts bancaires auxquels je ne pouvais prétendre en tant que salarié. Sur base de mon plan financier... les banques se sont montrées assez généreuses à l'époque

- Avez-vous bénéficié davantage en termes de réduction de « sécurité sociale » ?

Non

- Avez-vous bénéficié de formations particulières dans le cadre de votre bifurcation ?

Non... mais j'ai eu un besoin personnel de mieux comprendre la comptabilité... j'ai fait ça en « autodidacte »... en pratiquant divers logiciels

- Avez-vous bénéficié d'un accompagnement personnalisé dans le cadre de votre bifurcation pour ce nouveau statut ?

Non

## **2. L'intégration vers le monde de l'entrepreneuriat**

### **Mise en place du nouveau statut d'indépendant**

- Comment était organisée votre bifurcation à ses débuts ?

Je savais dans quel « cadre » je retournais. Je connaissais les méandres de l'administration, banque carrefour, secrétariat social, TVA

Je n'ai pas trouvé les fonctionnaires plus clairs en 2009 qu'en 1993

- Où avez-vous trouvé les informations nécessaires à la mise en place de cette bifurcation ?

Par moi-même... mais il est vrai que le secrétariat social est l'organisme le plus transparent parmi tous les interlocuteurs

- Quelles sont les institutions qui vous ont pris en charge ?

Pour le secrétariat social ? l'UCM

- Quelles sont les difficultés (de gestion ou technique) que vous avez rencontrées lors du lancement de vos activités ?

Surtout dégager du temps pour mettre en place toutes ces procédures administratives et les suivis pour « rester en ordre ». C'est aussi une angoisse parfois... la peur de ne pas avoir introduit ou rempli tel ou tel formulaire... la bonne case...

### **Évolution du statut d'indépendant**



- Quelle a été l'évolution de votre statut d'indépendant depuis votre bifurcation ?

Je suis passé en société il y a 5 ans... et je ne le regrette pas. J'ai à présent un comptable qui s'occupe de la plupart des charges administratives, je m'octroie un « salaire » fixe... et comme j'ai « revendu » ma clientèle à ma société, j'ai un compte courant ouvert auprès de ma société... des sommes que je peux aller puiser si mes besoins matériels venaient à manquer. C'est devenu bien confortable à présent !

- Quelles ont été les facilités/ ressources mobilisées pour le développement de vos activités ?

Je n'ai jamais eu à chercher ma clientèle... c'est un luxe appréciable, je le reconnais

### **3. Situation actuelle**

- Quel âge avez-vous aujourd'hui ?

51 ans

- Vous sentez-vous épanoui ?

Oui !

- Comment gérez-vous votre situation administrativement ?

C'est le bureau de mon comptable qui gère la plupart de ces aspects

- Quels sont vos regrets éventuels ?

Là, à chaud ? Aucun

- Que pensez-vous de votre vie professionnelle ? De votre « réussite » ?

Peut-être parfois devrais-je renégocier mes honoraires de façon plus régulière. Il est vrai que comme ça reste un « client fidèle » depuis presque 15 ans... c'est devenu un ami... je ne cherche pas à m'enrichir sur son dos

- Quelles représentations avez-vous du statut aujourd'hui ?

Beaucoup de liberté, d'autonomie, de facilité à gérer son temps et ses relations professionnelles... un peu comme « hors cadre ». J'aime beaucoup ces possibilités d'épanouissement

- Quelles représentations avez-vous aujourd'hui du statut de salarié ?

J'aurais du mal aujourd'hui à être « coincé » dans des horaires de prestation de travail en échange de salaire.

C'est vrai que c'est confortable sous beaucoup d'aspect... mais on est assez « prisonnier » de cette situation !

## 2. Jean-Christophe – Electricien

### 1. Contexte de la bifurcation vers le monde de l'indépendant.

#### Origine

- Pourriez-vous situer rapidement votre parcours familial, scolaire et professionnel ?

J'ai grandi dans une famille d'agriculteurs... on m'a appris à être courageux. J'ai fait mes études primaires au village à Ramillies et mes secondaires à Perwez. J'ai eu mon diplôme d'ingénieur à Louvain-la-Neuve

#### Situation avant l'indépendance professionnelle.

- Quelle était l'entreprise dans laquelle vous étiez employé avant votre bifurcation ?

J'étais chez GSK... une grande firme pharmaceutique à Rixensart. Le rythme de travail y était très oppressant, mais je gagnais bien ma vie

- Quelles étaient les similarités avec votre activité actuelle ?

J'étais électricien comme maintenant. Je contrôlais et mettais les tableaux électriques en conformité... il y a parfois tellement de modifications dans les circuits que l'on ne s'y retrouve plus. GSK a mis en place une politique de traçabilité pour ses produits... mais aussi pour son matériel, y compris électrique. À présent, je suis plutôt dans la conception de tableaux électriques pour le monde de l'industrie... je fais encore des mises en conformité, mais beaucoup moins.

- Travailliez-vous seul ou en équipe ?

Chez GSK nous étions une équipe de 3-4 inspecteurs internes. À présent, je suis le concepteur et j'ai 3 ouvriers qui exécutent mes plans

- Comment décririez-vous votre relation avec la direction/ vos collègues ?

L'atmosphère entre nous était très bonne. On collaborait beaucoup et on se donnait souvent des coups de main. Par contre, la hiérarchie était lourde au niveau des évaluations des performances et de la rentabilité... mais la sécurité électrique, ça ne va pas comme ça ! Il faut faire les choses bien et de façon réfléchie !

- Comment vous sentiez-vous ?

C'est difficile à dire... on s'amusait bien entre collègues... mais on était sous pression constante ! Devoir rendre des comptes deux fois par mois, on était sans cesse surveillé dans nos actions... c'était parfois exagéré !

- Quel était votre rapport face au travail ? Bien/Mal être professionnel, autonomie/monotonie ?

Ah oui, ça... aucune autonomie. Ces pressions internes de la hiérarchie étaient pesantes. Ça me rendait malade ! D'ailleurs, à la fin... j'étais « en maladie » une semaine tous les deux mois, bien. Ça ne m'est plus arrivé depuis que j'ai quitté !

- Quelles représentations du statut d'indépendant aviez-vous avant votre bifurcation ?

Des gens qui gagnent bien leur vie et qui savent bien parler... pour avoir des clients !

- Quels liens aviez-vous avec ce statut avant votre bifurcation ?

Aucun, jusqu'à ce que Jean-Marie avec qui je travaillais chez GSK s'est mis à son compte. C'est lui qui m'a montré le chemin !

### **Situation lors de l'indépendance professionnelle**

- À quel âge vous êtes-vous mis à votre compte ?

43 ans

- Quel était votre sentiment lors de votre bifurcation ? (Impatient/ Perdu/Nostalgique de votre ancienne profession)

De toute façon, ça pouvait plus durer comme ça. Je savais que j'étais capable... mais se faire « remonter les bretelles » comme ça tous les mois, c'était plus possible

- Comptiez-vous être indépendant pour un moment ou garder ce statut jusqu'à la fin de votre vie professionnelle ?

Ben, j'ai voulu essayer au début... mais dans l'agriculture, là où j'ai grandi, on est indépendant... ça ne me dérange pas comme statut

### **Raisons publiques/ privées liées à ce changement de statut**

- Quelles ont été les raisons privées de votre bifurcation professionnelle ?
  - Était-ce un besoin d'avoir une libre expression professionnelle ?

C'est venu après... mais c'est vrai que j'ai le choix de prendre un client ou pas maintenant !

Il y a des affaires que je ne prends pas si je vois que ça va être trop stressant

➤ Était-ce un besoin de rentrées plus importantes ?

Oui, ça aussi c'est venu après. Mon comptable m'a bien aidé à « faire mes prix » et je peux dire que je gagne bien ma vie

➤ Était-ce un besoin de créer son propre environnement de travail ? (collègues/ partenaires/ collaborateurs)

Voilà... je ne voulais plus rien devoir à personne... qu'on ne me surveille plus sur ma rentabilité et mes performances !

Je voulais choisir moi-même mes ouvriers. Savoir qu'ils sont fiables et de confiance.

➤ Était-ce un besoin de développement de carrière ? (sortir de la dépendance, des évaluations, du mérite)

Mes affaires vont bien oui. Ce n'était pas calculé au début. Mais la liberté de travailler à ce qu'on veut, c'est précieux aussi !

➤ Était-ce un besoin de sortir d'un modèle hiérarchique ?

Oui, ça devenait compliqué ce modèle de « gestion à l'américaine »

➤ Était-ce un besoin de plus de responsabilités ?

Je me sentais bien responsable chez GSK. Il y avait la sécurité des ouvriers et des machines !

Maintenant, c'est pareil... mais je le fais à ma façon ! Du moment que Vinçotte (l'inspection technique) valide mon travail, ben je suis content de comment je fais mon travail.

- Quels ont été les incitants publics à évoluer vers le statut d'indépendant ?

○ Avez-vous eu accès à une prime (installation ...) ?

Non. J'ai eu un terrain bon marché pour faire mon atelier à Hannut... mais pas d'aide de personne, non

○ Avez-vous bénéficié d'avantage en termes de réduction de « sécurité sociale » ?

Pour le premier ouvrier oui, il n'y avait pas d'ONSS, c'est vrai

○ Avez-vous bénéficié de formations particulières dans le cadre de votre bifurcation ?

Non

- Avez-vous bénéficié d'un accompagnement personnalisé dans le cadre de votre bifurcation pour ce nouveau statut ?

Je dois dire que j'ai un bon comptable qui m'aide à bien faire les papiers et les démarches

## **2. L'intégration vers le monde de l'entrepreneuriat**

### **Mise en place du nouveau statut d'indépendant**

- Votre bifurcation était, selon vous, bien organisée à ses débuts ?

Je ne sais pas si c'était bien ou pas bien... mais je n'ai jamais arrêté de travailler. Je ne voulais pas me casser la figure et j'aimais ce que je faisais et les rentrées ont toujours bien suivi

- Où avez-vous trouvé les informations nécessaires à la mise en place de cette bifurcation ?

Ben, c'est mon comptable et les gens de son bureau qui ont fait beaucoup !

- Quelles sont les institutions qui vous ont pris en charge ?

Personne non

- Quelles sont les difficultés (de gestion ou technique) que vous avez rencontrées lors du lancement de vos activités ?

Ben, j'avais besoin d'un atelier. Au début ça allait dans mon grand garage ... mais c'est mieux ici à l'atelier que j'ai fait construire.

### **Évolution du statut d'indépendant**

- Quelle a été l'évolution de votre statut d'indépendant depuis votre bifurcation ?

J'ai été indépendant pendant 6 mois... puis mon comptable a dit que ce serait mieux en société, plus facile pour engager, tout ça

- Quelles ont été les facilités/ ressources mobilisées pour le développement de vos activités ?

Rien, j'ai tout gagné avec mon travail

## **3. Situation actuelle**

- Quel âge avez-vous aujourd'hui ?

54 ans

- Vous sentez-vous épanoui ?

Oui, je me sens plus joyeux... et j'ai plus été malade comme avant

- Comment gérez-vous votre situation administrativement ?

Je fais les prix... mais les papiers pour la société et les hommes, c'est le comptable qui fait

- Quels sont vos regrets éventuels ?

C'est vrai que chez GSK on rigolait quand même bien avec les collègues... on se revoit encore... enfin, plus depuis le COVID, mais il faut qu'on remette ça en route !

- Que pensez-vous de votre vie professionnelle ? de votre « réussite » ?

Je suis content de donner du travail à 3 hommes qui ont envie d'apprendre ! Je suis content

- Quelles représentations avez-vous du statut aujourd'hui ?

C'est quand même plus gai quand on peut faire chaque jour ce qu'on aime et avoir le droit de le faire ! Sans rien ne devoir à personne !

- Quelles représentations avez-vous aujourd'hui du statut de salarié ?

Ben quand on commence, c'est bien d'avoir un salaire sur lequel on peut compter chaque mois. Quand on a son affaire, il y a des mois où on ne gagne pas, des autres où on gagne beaucoup... l'un dans l'autre, on s'en sort bien !

### 3. Yves – Ébéniste meuble

#### 1. Contexte de la bifurcation vers le monde de l'indépendant.

##### Origine

- Pourriez-vous situer rapidement votre parcours familial, scolaire et professionnel ?

Je suis le plus jeune d'une famille de trois enfants. Mon père travaille dans le transport routier et ma mère travaille dans les assurances... dans un bureau à Bruxelles.

J'ai fait mes « techniques » de menuiserie à l'ITL à Ath... et j'ai fait deux ans d'ébénisterie à Saint-Luc à Tournai en plus.

##### Situation avant l'indépendance professionnelle

- Quelle était l'entreprise dans laquelle vous étiez employé avant votre bifurcation ?

Sélection Meubles.

- Quelles étaient les similarités avec votre activité actuelle ?

Pas grand-chose. Chez Sélection Meubles, je faisais des livraisons et parfois des petites réparations. À présent, je fais du mobilier sur mesure ... j'installe des placards que je conçois moi-même avec les clients... il m'arrive parfois de faire quelques belles pièces d'ébénisterie.

- Travailliez-vous seul ou en équipe ?

Chez Sélection meuble, on avait une petite équipe. Maintenant je travaille seul à l'atelier...

Mais parfois je prends un intérimaire pour faire les montages chez les gens... il y a des grandes pièces à manipuler... les appartements sont pas toujours très grands, il faut ne rien cogner...

- Comment décririez-vous votre relation avec la direction/ vos collègues ?

Elles étaient bonnes.

- Comment vous sentiez-vous ?

Au début tout allait bien... mais après quelques années j'ai eu des maux de dos... je pouvais plus porter les fauteuils et canapés... c'était embêtant pour les chefs qui comptaient sur moi.

- Quel était votre rapport face au travail ? Bien/Mal être professionnel, autonomie/monotonie ?

Ben... on vendait des meubles... je livrais. C'est vrai que ce n'était pas créatif. Mais j'étais bien payé pour un ouvrier !

- Quelles représentations du statut d'indépendant aviez-vous avant votre bifurcation ?

Je ne savais pas trop. J'ai un copain qui s'est lancé comme charpentier. Il avait l'air d'être content...

- Quels liens aviez-vous avec ce statut avant votre bifurcation ?

À par ce copain... rien... personne dans la famille n'est indépendant

### **Situation lors de l'indépendance professionnelle**

- À quel âge vous êtes-vous mis à votre compte ?

Il y a 7 ans... j'avais 37 ans

- Quel était votre sentiment lors de votre bifurcation ? (Impatient/ Perdu/Nostalgique de votre ancienne profession)

C'était ça ou me mettre « en maladie »... mais je n'étais pas bien de savoir que je recevais de l'argent à rien faire !

- Comptiez-vous être indépendant pour un moment ou garder ce statut jusqu'à la fin de votre vie professionnelle ?

Oh maintenant, je reste indépendant ! Je me sens bien plus libre... et je vais à mon rythme !

### **Raisons publiques/ privées liées à ce changement de statut**

- Quelles ont été les raisons privées de votre bifurcation professionnelle ?
  - Était-ce un besoin de libre expression professionnelle ?

La raison était de pouvoir faire attention à mon dos... mais c'est vrai que j'ai des clients qui me demandent des choses plus spéciales !

J'ai repris mes outils d'ébénisterie... et je m'amuse bien !

- Était-ce un besoin de rentrées plus importantes ?

C'était surtout pour ne pas dépendre de la mutuelle... mais en effet, les affaires vont bien !

- Était-ce un besoin de créer son propre environnement de travail ? (collègues/ partenaires/ collaborateurs)

Oui. Je travaille à mon rythme, sans pression. J'essaie de calmer les clients trop pressés... maintenant, je crois que tout le monde sait que je ne suis pas toujours rapide, mais que mon travail est bien fait !



- Était-ce un besoin développement de carrière ? (sortir de la dépendance, des évaluations, du mérite)

voilà

- Était-ce un besoin de sortir d'un modèle hiérarchique ?

... c'est sûr que tout seul... je suis seul chef !

- Était-ce un besoin de plus de responsabilités ?

Non... ce n'est pas un besoin

- Quels ont été les incitants publics à évoluer vers le statut d'indépendant ?

- Avez-vous eu accès à une prime (installation ...) ?

non

- Avez-vous bénéficié d'avantage en termes de réduction de « sécurité sociale » ?

non

- Avez-vous bénéficié de formations particulières dans le cadre de votre bifurcation ?

non

- Avez-vous bénéficié d'un accompagnement personnalisé dans le cadre de votre bifurcation pour ce nouveau statut ?

non

## **2. L'intégration vers le monde de l'entrepreneuriat**

### **Mise en place du nouveau statut d'indépendant**

- Votre bifurcation était, selon vous, bien organisée à ses débuts ?

Oh non... je me suis trompé avec la TVA au début... je faisais des déclarations tous les mois au lieu de tous les trimestres... je faisais pour bien faire.

Je n'ai pas toujours été bien orienté pour les trucs administratifs.

- Où avez-vous trouvé les informations nécessaires à la mise en place de cette bifurcation ?

J'ai vite pris un comptable... je ne m'en sortais plus moi-même avec tous les encodages !

- Quelles sont les institutions qui vous ont pris en charge ?

Aucune.

- Quelles sont les difficultés (de gestion ou technique) que vous avez rencontrées lors du lancement de vos activités ?

C'est surtout s'y retrouver dans tous les tableaux et les formulaires sur internet... ce n'est pas simple... on se trompe souvent !

### **Évolution du statut d'indépendant**

- Quelle a été l'évolution de votre statut d'indépendant depuis votre bifurcation ?

Au début je faisais plutôt des réparations... des chaises, des fauteuils ... maintenant, je fais des aménagements... presque de l'architecture d'intérieur !

- Quelles ont été les facilités/ ressources mobilisées pour le développement de vos activités ?

Mes parents m'ont un peu aidé à m'installer... pour mes premières machines

### **3. Situation actuelle**

- Quel âge avez-vous aujourd'hui ?

44 ans

- Vous sentez-vous épanoui ?

Oui... assez

- Comment gérez-vous votre situation administrativement ?

Je laisse tout ça au comptable... ce n'est pas mon truc l'administratif !

- Quels sont vos regrets éventuels ?

Ah... si j'étais resté sur la mutuelle, je pourrais prendre plus de vacances !

- Que pensez-vous de votre vie professionnelle ? de votre « réussite » ?

Je peux vivre ma vie à mon rythme sans dépendre de personne... sans mettre personne dans l'embarras.

- Quelles représentations avez-vous du statut aujourd'hui ?

Au vu de ma situation de santé, c'est bien que ce statut existe pour pouvoir faire ce que l'on aime et à notre rythme.

- Quelles représentations avez-vous aujourd'hui du statut de salarié ?

C'est bien pour les gens qui sont capables et qui gardent leur dynamisme toute leur carrière !

## 4. Yannick – Entrepreneur en bâtiment

### 1. Contexte de la bifurcation vers le monde de l'indépendant.

#### Origine

- Pourriez-vous situer rapidement votre parcours familial, scolaire et professionnel ?

J'ai grandi dans une famille « normale »... mon père est garagiste et ma mère caissière dans une grande surface. J'ai fait mes primaires à l'école communale de Jodoigne et ma qualification au CEPES, l'enseignement provincial... toujours à Jodoigne

#### Situation avant l'indépendance professionnelle

- Quelle était l'entreprise dans laquelle vous étiez employé avant votre bifurcation ?

L'entreprise Bajart... on faisait souvent des chantiers de bâtiments classés

- Quelles étaient les similarités avec votre activité actuelle ?

J'avais été engagé comme maçon... je continue à être entrepreneur de bâtiment

- Travailliez-vous seul ou en équipe ?

On était une bonne équipe de 4... au début j'aimais bien... on avait des chantiers différents

- Comment décririez-vous votre relation avec la direction/ vos collègues ?

J'étais le manœuvre de l'équipe. Je portais les seaux, les brouettes de mortier... je nettoyait les outils en fin de journée.

- Comment vous sentiez-vous ?

J'étais serviable...mais à un certain moment j'ai compris qu'on abusait !

- Quel était votre rapport face au travail ? Bien/Mal être professionnel, autonomie/monotonie ?

J'aimais bien les différents chantiers... mais oui, mes tâches devenaient monotones. J'avais appris à maçonner... mais sur chantier c'est les corvées qu'on me donnait. Pendant plusieurs mois j'ai demandé à évoluer... mais le chef d'équipe ne m'a jamais laissé

- Quelles représentations du statut d'indépendant aviez-vous avant votre bifurcation ?

Mon père est garagiste... il a été indépendant vers 40 ans... on sait ce que c'est dans la famille !

- Quels liens aviez-vous avec ce statut avant votre bifurcation ?

Je savais qu'il y avait plus de papiers à faire... mais je savais qu'on était plus libre de s'organiser ! J'ai vite compris que si je voulais évoluer, je devais être mon propre patron !

### **Situation lors de l'indépendance professionnelle**

- À quel âge vous êtes-vous mis à votre compte ?

22 ans

- Quel était votre sentiment lors de votre bifurcation ? (Impatient/ Perdu/Nostalgique de votre ancienne profession)

Je travaillais déjà après journée pour des petites transformations... des petits travaux... les gens étaient contents de moi.

J'ai vite eu beaucoup de petits chantiers... puis une maison d'un copain... ça a vite démarré !

- Comptiez-vous être indépendant pour un moment ou garder ce statut jusqu'à la fin de votre vie professionnelle ?

Je ne saurais plus être ouvrier maintenant !

### **Raisons publiques/ privées liées à ce changement de statut**

- Quelles ont été les raisons privées de votre bifurcation professionnelle ?
  - Était-ce un besoin d'une libre expression professionnelle ?

Oui, je ne voulais plus qu'on m'utilise à faire des corvées... si je continuais chez Bajart, ça aurait été toujours comme ça. Le passage en indépendant m'a vraiment permis de pouvoir enfin travailler sur de vraies choses et d'autant plus, de pouvoir choisir les projets à réaliser

- était-ce un besoin de rentrées plus importantes ?

C'est vrai que gagner plus que ce que je percevais à l'époque était une raison aussi ! Je savais qu'il y avait du potentiel à ce niveau-là.

- Était-ce un besoin de créer son propre environnement de travail ? (collègues/ partenaires/ collaborateurs)

Oui, être mon propre patron... et quand j'ai besoin de coup de main, je peux engager quelques mois l'un ou l'autre... on se connaît bien !

- Était-ce un besoin de développement de carrière ? (sortir de la dépendance, des évaluations, du mérite)

Je ne voulais ne plus rien devoir à un supérieur. Les gens savent que je suis courageux, précis et fiable... c'est la belle vie !

- Était-ce un besoin de sortir d'un modèle hiérarchique ?

...

- Était-ce un besoin de plus de responsabilités ?

Ben... j'ai voulu être indépendant, je fais avec ! Ça ne me dérange pas les responsabilités !

- Quels ont été les incitants publics à évoluer vers le statut d'indépendant ?

- Avez-vous eu accès à une prime (installation ...) ?

non

- Avez-vous bénéficié d'avantage en termes de réduction de « sécurité sociale » ?

Les trois premières années, comme tout le monde, c'est moins... mais ça augmente après !

- Avez-vous bénéficié de formations particulières dans le cadre de votre bifurcation ?

Non... on s'est formé « en famille »... mon père m'a montré les papiers à faire, les trucs pour être en ordre... on a fait ça entre nous

J'ai aussi fait ma « gestion » en cours du soir !

- Avez-vous bénéficié d'un accompagnement personnalisé dans le cadre de votre bifurcation pour ce nouveau statut ?

non

## **2. L'intégration vers le monde de l'entrepreneuriat**

### **Mise en place du nouveau statut d'indépendant**

- Votre bifurcation était, selon vous, bien organisée à ses débuts ?

Tout s'est un peu emballé ... j'avais vite des petits chantiers... puis des plus gros. Je prenais ce qui venait !

- Où avez-vous trouvé les informations nécessaires à la mise en place de cette bifurcation ?

Mon père est indépendant, il m'a expliqué

- Quelles sont les institutions qui vous ont pris en charge ?

Je me suis inscrit à la banque carrefour avec l'UCM... la TVA a suivi... avec le bureau du comptable

- Quelles sont les difficultés (de gestion ou technique) que vous avez rencontrées lors du lancement de vos activités ?

C'est vrai que ceux qui ne savent pas... c'est vite beaucoup de papiers et d'inscriptions à gauche et à droite !

### **Évolution du statut d'indépendant**

- Quelle a été l'évolution de votre statut d'indépendant depuis votre bifurcation ?

Comme je vous dis... il m'arrive d'engager un ou deux ouvriers quelques mois quand j'ai de gros chantiers... mais je n'ai pas envie de devenir « trop gros », je gagne bien ma vie, je gère ce que je sais...

- Quelles ont été les facilités/ ressources mobilisées pour le développement de vos activités ?

J'ai eu un prêt à la banque pour la bétonnière et la camionnette

### **3. Situation actuelle**

- Quel âge avez-vous aujourd'hui ?

34 ans

- Vous sentez-vous épanoui ?

Oh oui

- Comment gérez-vous votre situation administrativement ?

Le comptable de mon père fait les deux affaires en même temps !

- Quels sont vos regrets éventuels ?

Mes soirées !

Maintenant je suis toujours occupé le soir : les comptes, les devis, voir les clients...

- Que pensez-vous de votre vie professionnelle ? De votre « réussite » ?

Je suis content de pouvoir faire le travail que je veux avec les gens que je veux !

Je reçois beaucoup de respect... ça m'a manqué au début !

- Quelles représentations avez-vous du statut aujourd'hui ?

C'est vrai que pour être en ordre, ce n'est pas toujours facile. Il y a des règles qui changent... il faut faire la sécurité, les déclarations à l'ONSS, avec les communes qui vérifient les travaux et les permis de bâtir... c'est beaucoup de travail avant de travailler ! Mais à la fin, c'est quand même plus gai !

- Quelles représentations avez-vous aujourd'hui du statut de salarié ?

C'est sûr que pour commencer, pour se faire la main je vais dire... c'est bien. On a le salaire qui tombe chaque mois... maintenant, il faut bien s'entendre avec son patron.

## 5. Marc – Toiturier

### 1. Contexte de la bifurcation vers le monde de l'indépendant.

#### Origine

- Pourriez-vous situer rapidement votre parcours familial, scolaire et professionnel ?

J'ai fait des études de menuiserie, de charpente, j'ai fait une qualification pour ce qui était porte, châssis et meubles parce qu'au tout début je faisais des meubles (vaisselier, porte-manteau) et quand j'étais à l'école, je ne savais pas encore vers où j'allais, dans quoi j'allais m'engager. Mais c'était d'office quelque chose en rapport avec le manuel. Je ne suis pas intellectuel moi.

J'ai dû faire ma gestion en cours du soir en accéléré en 3mois.

#### Situation avant l'indépendance professionnelle

- Quelle était l'entreprise dans laquelle vous étiez employé avant votre bifurcation ?

J'étais engagé chez un entrepreneur (Deldimme) et je faisais partie de son équipe

- Quelles étaient les similarités avec votre activité actuelle ?

C'était des travaux en bâtiment, toiture... un peu ce que je fais aujourd'hui

- Travailliez-vous seul ou en équipe ?

En équipe, avec monsieur Deldimme et son fils et quand je me suis lancé j'étais tout seul.

- Comment décririez-vous votre relation avec la direction/ vos collègues ?

Mon ancien employeur me déclarait à mi-temps, mais je travaillais à temps plein alors je n'ai jamais eu de réelle fiche de paie et ça je lui en ai voulu.

- Comment vous sentiez-vous ?

J'avais un peu l'impression qu'on se servait de moi

- Quel était votre rapport face au travail ? Bien/Mal être professionnel, autonomie/monotonie ?

Je m'y plaisais bien, il y avait une bonne ambiance de travail, mais au début j'étais jeune et je ne remarquais pas que le patron ne me donnait presque rien comme salaire, c'est en faisant des boulots en plus de mon côté que je me suis rendu compte que je ne travaillais pour rien, en plus j'étais déclaré à mi-temps !

- Quelles représentations du statut d'indépendant aviez-vous avant votre bifurcation ?



Vu que je faisais des petits boulots après journée je voyais qu'être indépendant ce serait quand même la belle vie. On choisit ses clients, ses projets, ses tarifs...

### **Situation lors de l'indépendance professionnelle**

- À quel âge vous êtes-vous mis à votre compte ?

À 20 ans

- Quel était votre sentiment lors de votre bifurcation ? (Impatient/ Perdu/Nostalgique de votre ancienne profession)

J'avais énormément peur. Je me rappellerai toujours quand j'ai eu le premier comptable qui était venu et que je suis allé m'inscrire à la chambre de Huy, j'étais au registre des commerces et de la TVA, il fallait suivre les lois sociales, tout ce qui était à payer et il fallait être sûr d'avoir du boulot et j'ai évolué petit à petit vu que j'étais nouveau.

- Comptiez-vous être indépendant pour un moment ou garder ce statut jusqu'à la fin de votre vie professionnelle ?

Rester toute ma vie. J'avais peur lorsque l'on rentrait en période qu'il y ait moins de travail de ne pas y arriver, mais avec les saisons de maintenant on sait toujours travailler.

Lorsqu'on passe 10, 20 ans sous ce statut on se dit pourquoi ne pas aller jusqu'au bout

### **Raisons publiques/ privées liées à ce changement de statut**

- Quelles ont été les raisons privées de votre bifurcation professionnelle ?

- Était-ce un besoin de libre expression professionnelle ?

Non pas spécialement. Je voulais mon indépendance, ça c'est sûr, je ne pouvais plus travailler pour un patron.

- Était-ce un besoin de rentrées plus importantes ?

Effectivement, après avoir tenté quelques boulots en parallèle de mon ancien job, je savais que ce que j'allais gagner en tant qu'indépendant, ça n'allait pas être comparable avec mon ancien salaire.

- Était-ce un besoin de créer son propre environnement de travail ? (collègues/ partenaires/ collaborateurs)

Oui, j'avais besoin de créer ma propre équipe.

- Était-ce un besoin de développement de carrière ? (sortir de la dépendance, des évaluations, du mérite)

Un peu... je voulais avant tout évoluer

- Sortir d'un modèle hiérarchique ?

Oui aussi, je voulais sortir du fait d'avoir un patron

- Besoin de plus de responsabilités ?

Des responsabilités il en faut toujours pour qui que ce soit et pour quoique ce soit. Mais il est vrai que le statut d'indépendant est stressant à ce niveau-là. On a constamment du stress d'avoir un problème technique sur ou en dehors d'un chantier, de ne pas être payé...

- Quels ont été les incitants publics à évoluer vers le statut d'indépendant ?

- Avez-vous eu accès à une prime (installation ...) ?

Non

- Avez-vous bénéficié d'avantage en termes de réduction de « sécurité sociale » ?

Non

- Avez-vous bénéficié de formations particulières dans le cadre de votre bifurcation ?

Non, j'ai juste fait ma gestion en cours du soir

- Avez-vous bénéficié d'un accompagnement personnalisé dans le cadre de votre bifurcation pour ce nouveau statut ?

Quand je me suis mis en personne physique, j'avais un bon courtier, j'étais à la banque Dexia et puis on m'a renseigné d'aller à une banque KBC, j'ai changé de comptable suite au décès de mon précédent, mais je n'ai pas accroché avec lui et puis j'en ai trouvé un autre dans ma région et je suis resté 20 ans avec lui.

J'ai donc collaboré avec de bonnes personnes, mais il a fallu que j'aie vu à gauche et à droite pour les trouver. Un bon banquier et un bon comptable c'est déjà bien.

## **2. L'intégration vers le monde de l'entrepreneuriat**

### **Mise en place du nouveau statut d'indépendant**

- Votre bifurcation était, selon vous, bien organisée à ses débuts ?

J'étais encore chez mes parents et j'arrivais à gérer. Pour moi, pour être bien organisé il faut faire sa comptabilité. Une bonne comptabilité devrait être faite tous les 2 jours. Quand on a trop sur le bureau ça devient le bordel. Tous les jours je note dans un livre tous les détails

- Où avez-vous trouvé les informations nécessaires à la mise en place de cette bifurcation ?

Je n'en ai pas vraiment trouvé, c'est venu tout doucement. C'est lorsque j'ai rencontré mon comptable qu'il m'a mis sur la route

- Quelles sont les institutions qui vous ont pris en charge ?

Aucune

- Quelles sont les difficultés (de gestion ou technique) que vous avez rencontrées lors du lancement de vos activités ?

Facture et devis on ne connaissait pas vraiment

### **Évolution du statut d'indépendant**

- Quelle a été l'évolution de votre statut d'indépendant depuis votre bifurcation ?

Au début je ne pensais pas y arriver, j'avais un peu peur parce que si jamais je tombais malade ou que j'arrêtais de travailler, j'allais perdre mes revenus. Tout cela semblait très difficile à gérer. Mais plus les années avançaient, plus je suis dans le bain.

Je suis resté 30 ans en personne physique et en 2021 je suis passé en société et je me suis fixé un salaire.

Ça m'a réussi, mais ça m'a apporté beaucoup de stress

- Quelles ont été les facilités/ ressources mobilisées pour le développement de vos activités ?

Tenir une bonne comptabilité, regarder ce qu'on gagne, ce qu'on doit payer...

Il m'a fallu des années pour sentir enfin le confort et de réaliser que j'avais ci et ça

### **3. Situation actuelle**

- Quel âge avez-vous aujourd'hui ?

50 ans

- Vous sentez-vous épanoui ?

J'étais plus épanoui avant, maintenant j'ai l'impression d'avoir plus de comptes à rendre, je me sens plus emprisonné au niveau de tout.

- Comment gérez-vous votre situation administrativement ?

Je le fais moi-même tous les 2 jours je fais ma compta

- Quels sont vos regrets éventuels ?

Dans ma vie, il y a certaines choses pour lesquelles j'aurais pu être plus professionnel. J'avais de mauvaises fréquentations, je sortais beaucoup les week-ends et c'est à ce niveau-là que j'aurais dû être plus strict.

- Que pensez-vous de votre vie professionnelle ? De votre « réussite » ?

C'est vrai qu'il a fallu attendre 30 ans pour avoir tout ce que j'ai aujourd'hui, mais je suis fier de ce que j'ai accompli

- Quelles représentations avez-vous du statut d'indépendant aujourd'hui ?
- Quelles représentations avez-vous aujourd'hui du statut de salarié ?

Les taxes et les accidents de travail qui font mal, je paie beaucoup d'impôts pour mes travailleurs

Mon ancien emploi m'a « forcé » à me diriger vers le statut d'indépendant. Après je ne sais pas si ça aurait été pareil si j'avais eu un emploi correct dès le départ.

## 6. Josué – rénovation toiture

### 1. Contexte de la bifurcation vers le monde de l'indépendant.

#### Origine

- Pourriez-vous situer rapidement votre parcours familial, scolaire et professionnel ?

J'ai d'abord fait des études en techniques de qualification de construction (3, 4, 5, 6 rénovées à l'Athénée Royale de Landen). Après cela, j'ai fait un bachelier en construction et ensuite j'ai été recontacté par l'école où j'avais fait mes secondaires pour donner cours et j'ai gardé ce poste quelque temps. Ensuite je me suis lancé à mon compte.

#### Situation avant l'indépendance professionnelle

- Quelle était l'entreprise dans laquelle vous étiez employé avant votre bifurcation ?

Professeur de dessin technique construction à l'Athénée Royale de Landen

- Quelles étaient les similarités avec votre activité actuelle ?

On reste dans le secteur de la construction, j'étais prof de dessin technique, une matière que j'applique moi-même sur mes différents chantiers.

Je donnais cours de construction théorique donc forcément la matière que je donnais en cours je la retrouve dans mon quotidien d'entrepreneur.

- Travailliez-vous seul ou en équipe ?

On était 4 profs de construction pour la 3<sup>e</sup> à la 6<sup>e</sup> secondaire et de la 2<sup>e</sup> à la 7<sup>e</sup> professionnelle. Il y avait des cours théoriques comme pratiques. Pour ma part ça se limitait au cours théorique (dessin technique et construction)

- Comment décririez-vous votre relation avec la direction/ vos collègues ?

Chouette ambiance. Forcément il y avait les profs « techniques » d'un côté (construction et mécanique) et de l'autre côté il y avait tous les autres profs.

- Comment vous sentiez-vous ?

Je me sentais bien, je n'avais pas à me plaindre... mais on en veut toujours plus, je voulais me développer et avoir des rentrées plus importantes.

- Quel était votre rapport face au travail ? Bien/Mal être professionnel, autonomie/monotonie ?

Chaque jour était différent en tant que prof. Il y avait des jours très agréables avec de bonnes classes d'élèves impliqués... et d'autres un peu moins avec des classes plus « difficiles ». Je sais par exemple que le lundi je n'aimais pas trop, la quatrième année était insupportable, sinon les autres années étaient plutôt calmes. Mais c'est cette variété qui rendait cet emploi plaisant.

- Quelles représentations du statut d'indépendant aviez-vous avant votre bifurcation ?

Je voyais là-dedans une zone d'opportunité. Pour moi, mon chemin était déjà tout tracé. Cette formation était pour moi comme une « étape » avant de me lancer en tant qu'indépendant. Même durant mes études, tout ce que j'ai appris c'était pour devenir indépendant un jour.

### **Situation lors de l'indépendance professionnelle**

- À quel âge vous êtes-vous mis à votre compte ?

24 ans

- Quel était votre sentiment lors de votre bifurcation ? (Impatient/ Perdu/Nostalgique de votre ancienne profession)

Mes sentiments étaient un peu un mélange de tout avec ma transition. D'abord le stress de faire le premier pas. Mais une fois qu'on s'inscrit, qu'on doit choisir son logo, son nom, etc. on se rend compte que la machine est déjà en marche et faut y aller !

- Comptiez-vous être indépendant pour un moment ou garder ce statut jusqu'à la fin de votre vie professionnelle ?

Jusque la fin de ma vie professionnelle

### **Raisons publiques/ privées liées à ce changement de statut**

- Quelles ont été les raisons privées de votre bifurcation professionnelle ?

➤ Était-ce un besoin de libre expression professionnelle ?

Oui c'est un choix, je voulais faire les choses à ma manière, pouvoir refuser un travail que je n'avais pas envie de faire...

➤ Était-ce un besoin de rentrées plus importantes ?

Oui c'est un gros point. Ça change tout le salaire que je perçois en tant qu'indépendant n'est pas comparable avec ce que je gagnais avant. Même si je dois payer une partie aux contributions, aux impôts et je dois payer moi-même les matériaux cela reste tout de même très intéressant et c'était une de mes motivations principales avant de m'engager.

➤ Était-ce un besoin de créer son propre environnement de travail ? (collègues/ partenaires/ collaborateurs)

Ce n'était pas un besoin au début, mais c'est arrivé par après.

➤ Était-ce un besoin de développement de carrière ? (sortir de la dépendance, des évaluations, du mérite)

C'était surtout ça mon besoin. J'avais besoin d'évoluer et de devenir mon propre patron

➤ Était-ce un besoin de sortir d'un modèle hiérarchique ?

Oui, je voulais devenir mon propre patron

➤ Était-ce un besoin de plus de responsabilités ?

Ce n'était pas un besoin, mais je me suis vite rendu compte du poids de ces responsabilités. Je dois m'occuper de tout, du matériel, du contact client, trouver le prochain client...

- Quels ont été les incitants publics à évoluer vers le statut d'indépendant ?

○ Avez-vous eu accès à une prime (installation ...) ?

Non

○ Avez-vous bénéficié d'avantage en termes de réduction de « sécurité sociale » ?

Non

- Avez-vous bénéficié de formations particulières dans le cadre de votre bifurcation ?

Non, j'avais déjà toutes les connaissances

- Avez-vous bénéficié d'un accompagnement personnalisé dans le cadre de votre bifurcation pour ce nouveau statut ?

Mon beau-frère est déjà indépendant en électricité qui m'a donné quelques conseils, mon père est aussi indépendant, mais dans un autre secteur (transport) du coup je savais déjà un peu à quoi m'attendre vu que je gérais ses factures...

## **2. L'intégration vers le monde de l'entrepreneuriat**

### **Mise en place du nouveau statut d'indépendant**

- Votre bifurcation était, selon vous, bien organisée à ses débuts ?

Quand je vois où j'en suis aujourd'hui, je me dis que oui, j'ai bien fait les choses à mes débuts

- Où avez-vous trouvé les informations nécessaires à la mise en place de cette bifurcation ?

internet. Tout sur internet. Comparer toutes les informations sur plein de sites différents.

- Quelles sont les institutions qui vous ont pris en charge ?

Batibow est apparu un an après ma bifurcation. Ils m'ont contacté pour me proposer un contrat pour de temps en temps me passer des clients. Ça fonctionne bien, j'ai déjà eu quelques clients grâce à eux. C'est une plateforme où tu peux indiquer ce que tu fais et eux ont pleins de demandes de particuliers. Ils se chargent de mettre en contact les indépendants et les particuliers.

- Quelles sont les difficultés (de gestion ou technique) que vous avez rencontrées lors du lancement de vos activités ?

Peut-être au niveau de la logistique. Par exemple pour mon premier chantier, j'ai acheté mes machines, j'utilisais encore mon véhicule personnel. Je n'ai pas investi directement dans une camionnette ni une remorque

### **Évolution du statut d'indépendant**

- Quelle a été l'évolution de votre statut d'indépendant depuis votre bifurcation ?

Je vois un beau chiffre d'affaires, une belle évolution, il y a 2-3 ans, je ne me serais pas dit que ça allait marcher aussi bien.

- Quelles ont été les facilités/ ressources mobilisées pour le développement de vos activités ?

Avant tout effectuer un bon travail. Ma meilleure pub est le bouche-à-oreille.

Rester en ordre dans les papiers aussi. Mon comptable s'occupe de la paperasse.

### 3. Situation actuelle

- Quel âge avez-vous aujourd'hui ?

27 ans

- Vous sentez-vous épanoui ?

J'aime ce que je fais. Je fais beaucoup de rénovations pour le moment. C'est toujours plaisant de voir l'avant après.

- Comment gérez-vous votre situation administrativement ?

Mon comptable

- Quels sont vos regrets éventuels ?

Aucun

- Que pensez-vous de votre vie professionnelle ? De votre « réussite » ?

Réussi non, je vois encore plus grand pour la suite. Si je continue comme ça jusqu'à la fin de ma vie, je n'ai pas à me plaindre, mais j'en veux toujours plus.

- Quelles représentations avez-vous du statut aujourd'hui ?

Non pas vraiment, cela correspondait à mes attentes

- Quelles représentations avez-vous aujourd'hui du statut de salarié ?

De la sécurité, moins de stress.



## 7. François – Menuiserie générale

### 1. Contexte de la bifurcation vers le monde de l'indépendant.

#### Origine

- Pourriez-vous situer rapidement votre parcours familial, scolaire et professionnel ?

Après mes secondaires techniques, j'ai d'abord été ouvrier avant de tenter ma chance en tant qu'indépendant. J'ai gardé ce statut 25 ans avant de ne plus pouvoir continuer. Je suis alors retourné en sous le statut de salarié.

#### Situation avant l'indépendance professionnelle

- Quelle était l'entreprise dans laquelle vous étiez employé avant votre bifurcation ?

Je travaillais chez un petit fabricant de châssis à Herstal

- Quelles étaient les similarités avec votre activité actuelle ?

Pas grand-chose mis à part le travail du bois. Avant je fabriquais simplement des châssis. Après, en tant qu'indépendant je me suis ouvert à la menuiserie générale.

- Travailliez-vous seul ou en équipe ?

On avait une team de trois personnes dans l'atelier.

- Comment décririez-vous votre relation avec la direction/ vos collègues ?

Je m'entendais bien avec mes collègues, l'ambiance était « cool » en équipe, mais c'était parfois tendu avec le patron, il fallait que tout aille dans son sens.

- Comment vous sentiez-vous ?

Je ne me sentais pas à ma place à ce moment là de ma vie professionnelle.

- Quel était votre rapport face au travail ? Bien/Mal être professionnel, autonomie/monotonie ?

J'avais tout de même un bon rapport face au travail, j'aimais ce que je faisais, mais je trouvais ça fort répétitif c'est pour ça que je me suis lancé dans la menuiserie générale, pour avoir des boulots diversifiés. J'aimais travailler avec mes mains, mais je ne me voyais plus continuer éternellement dans cette entreprise.

- Quelles représentations du statut d'indépendant aviez-vous avant votre bifurcation ?

En tant qu'ouvrier, je voyais le statut d'indépendant comme le fait de pouvoir être libre, de pouvoir gérer son temps, son travail et avoir un bon salaire.

- Quels liens aviez-vous avec ce statut avant votre bifurcation ?

Aucun car quand on est ouvrier, c'est un autre monde .

### **Situation lors de l'indépendance professionnelle**

- À quel âge vous êtes-vous mis à votre compte ?

26 ans

- Quel était votre sentiment lors de votre bifurcation ? (Impatient/ Perdu/Nostalgique de votre ancienne profession)

J'étais plein d'espoir, je voulais rediriger ma vie professionnelle et lui donner un sens.

- Comptiez-vous être indépendant pour un moment ou garder ce statut jusqu'à la fin de votre vie professionnelle ?

À mes débuts, je me voyais déjà indépendant jusqu'au bout, mais le contrôleur des contributions m'a ouvert les yeux.

### **Raisons publiques/ privées liées à ce changement de statut**

- Quelles ont été les raisons privées de votre bifurcation professionnelle ?

C'était aussi pour moi l'occasion de travailler en famille avec mon beau-frère et ma sœur

- Était-ce un besoin d'une libre expression professionnelle ?

Un peu, le patron voulait que le travail se passe pile-poil comme il le souhaitait.

- Était-ce un besoin de rentrées plus importantes ?

J'avais un salaire qui tombait tous les mois, c'est sûr. Mais j'avais envie de plus, je voyais l'indépendant comme une personne qui gagnait très bien sa vie.

- Était-ce un besoin de créer son propre environnement de travail ? (collègues/ partenaires/ collaborateurs)

Comme je l'ai dit, je voulais donner un sens à ma vie professionnelle. Et c'est vrai que je voulais créer mon propre environnement et le développer tout au long de ma vie. Je voulais créer une société qui avance.

- Était-ce un besoin de développement de carrière ? (sortir de la dépendance, des évaluations, du mérite)

Mon patron me prenait un peu le chou, car il me reprenait tout le temps et j'en avais marre aussi du train-train quotidien.

- Était-ce un besoin de sortir d'un modèle hiérarchique ?

Ça ne me dérangeait pas tant que ça d'avoir un patron s'il me laisse travailler de mon côté.

➤ Était-ce un besoin de plus de responsabilités ?

Oui, j'avais surtout besoin de plus d'autonomie.

- Quels ont été les incitants publics à évoluer vers le statut d'indépendant ?

○ Avez-vous eu accès à une prime (installation ...) ?

Non

○ Avez-vous bénéficié d'avantage en termes de réduction de « sécurité sociale » ?

Non

○ Avez-vous bénéficié de formations particulières dans le cadre de votre bifurcation ?

Non mon diplôme me permettait d'exercer mon boulot.

○ Avez-vous bénéficié d'un accompagnement personnalisé dans le cadre de votre bifurcation pour ce nouveau statut ?

Non

## **2. L'intégration vers le monde de l'entrepreneuriat**

### **Mise en place du nouveau statut d'indépendant**

- Votre bifurcation était, selon vous, bien organisée à ses débuts ?

Non, je n'avais pas assez de recul, j'ai un peu foncé tête baissée, je n'ai pas pris le temps de préparer comme il le fallait ce changement de statut.

- Où avez-vous trouvé les informations nécessaires à la mise en place de cette bifurcation ?

Mon beau-frère était lui entrepreneur, il m'a orienté à mes débuts.

- Quelles sont les institutions qui vous ont pris en charge ?

Aucune

- Quelles sont les difficultés (de gestion ou technique) que vous avez rencontrées lors du lancement de vos activités ?

Il n'y avait pas vraiment de difficultés, je savais faire le travail dans lequel je m'engageais.

### **Évolution du statut d'indépendant**

- Quelle a été l'évolution de votre statut d'indépendant depuis votre bifurcation ?

J'ai fait du sur place, je ne me sentais pas évoluer.

- Quelles ont été les facilités/ ressources mobilisées pour le développement de vos activités ?

### **3. Situation actuelle**

- Quel âge avez-vous aujourd'hui ?

57 ans

- Vous sentez-vous épanoui ?

Aujourd'hui oui, j'ai fait le deuil de mon expérience qui ne s'est pas bien déroulée dans le monde de l'indépendant. Je donne maintenant des cours du soir en menuiserie.

- Comment gérez-vous votre situation administrativement ?

J'étais souvent perdu dans les papiers, je ne m'y retrouvais pas.

- Quels sont vos regrets éventuels ?

J'aurais dû rester ouvrier et ne pas me lancer, j'ai perdu beaucoup de temps à essayer que les choses fonctionnent, en vain.

- Que pensez-vous de votre vie professionnelle ? De votre « réussite » ?

Des regrets, mais je regarde de l'avant. J'essaie de penser le moins possible à cette mauvaise période.

- Quelles représentations avez-vous aujourd'hui du statut de salarié ?

C'est bien plus facile de gérer ses fins de mois quand vous avez un salaire qui vous tombe tout les mois. Il y a tout de même beaucoup plus de sécurité quand on a un CDI quelque part.

## 8. Start Construct

La confédération de la construction est coopérateur chez nous, mais on fait partie des « SAS » c'est-à-dire aux structures d'aides à la création de l'emploi. Il y a 12 structures en Wallonie. 11 structures qui sont multimétiers, ils aident les personnes à se lancer en tant qu'indépendant (que ça soit en esthéticienne, en informatique, vraiment multimétiers) et nous, nous sommes la seule spécialisée dans le secteur de la construction en Wallonie. On accompagne toutes les professions dans le secteur de la construction. L'idée est de permettre aux personnes de tester leur activité avant de se lancer en tant qu'indépendant et de la faire dans un cadre sécurisé. Le tester dans un cadre grandeur nature, mais en sécurité pour après avoir son numéro de TVA et de se lancer en tant que réel indépendant.

Aujourd'hui il n'est pas toujours facile de trouver sa voie dans une carrière professionnelle. Dans les métiers de la construction, nombreux sont ceux qui tentent de se lancer de façon intuitive. Malheureusement, cela ne s'improvise pas. Que ça soit pour créer son entreprise, être indépendant ou tout simplement pratiquer un métier en tant que salarié. De nombreux paramètres doivent être pris en compte. Motivation, compétences et formation sont entre autres quelques éléments nécessaires pour pouvoir se préparer avant de se lancer dans l'aventure. Start Construction est là pour répondre à ces besoins. Elle est en même temps une véritable entreprise de construction active sur toute la Wallonie. Sur 1000 personnes qui viennent s'informer, plus de 60% font le pas d'être accompagné. Dans ces 60% testant ainsi leur activité sans risque, plus de 80% retrouvent un emploi dont les 2/3 comme indépendant et 1/3 comme salarié. La coopérative accompagne les entrepreneurs qui souhaitent s'installer comme indépendant.

*« Moi je galérais depuis des années niveau boulot, je ne trouvais pas ma place au niveau de l'autorité d'un patron et même du travail proposé. C'était la bonne idée, la bouffée d'air frais Start Construction. Et voilà j'avais déjà fait pas mal de jobs et pas mal de choses, mais c'est vraiment un jour je me suis arrêté et je me suis dit « tiens, qu'est-ce que j'aime bien faire, qu'est-ce que je veux faire, dans quoi je peux gagner ma vie ? » et voilà, je me suis dirigé vers la peinture.*

*Start construction m'a vraiment aidé à me lancer. Plus particulièrement dans les devis. Je n'étais pas vraiment organisée niveau papiers et au niveau méthodes de travail et automatismes ça a vraiment aidé. Leur formation est complète et on est bien pris en main et bien accompagné ».*

« Dans mon domaine, plutôt dans mon cas plus particulièrement, le secteur n'était plus porteur dans lequel j'étais. Le but était alors de devenir indépendant et donc le chauffage était pour moi un secteur qui était assez complet. Mes craintes relevaient un peu de la pratique et le métier en lui-même. C'est-à-dire la connaissance du métier. Mais surtout la partie gestion et la partie administrative de l'indépendant qui est assez lourde ».

« Après 10 ans dans diverses entreprises, j'ai un peu fait le tour et j'ai voulu me lancer pour être un peu plus autonome et faire ce que je veux tout en gagnant plus d'argent. Ça a aidé à mettre en place tous les curseurs de manière à pouvoir gérer toute cette partie administrative. On a pu me mettre sur les rails... comment faire mes devis, comment facturer, à quoi est-ce qu'il faut faire attention. Ça m'a aidé à essayer mon futur métier à l'époque sans prendre trop de risques ».

Start Construction commence l'aventure en organisant des séances d'information collectives en collaboration avec le Forem et l'IFAPME. Ensuite, les candidats intéressés bénéficient d'un entretien individuel afin d'affiner leur projet professionnel et d'en mesurer la faisabilité.

Convaincu de l'opportunité de créer son propre emploi, s'organise alors la visite d'un expert technique sur chantier. Celui-ci évalue les compétences du candidat. Si le Bilan est positif, il est temps de passer à l'étape suivante. Le premier devis. Il faut attirer le client, lui remettre une offre de prix et le convaincre. Tout au long du processus, des ateliers sont organisés en fonction des besoins spécifiques de chaque candidat entrepreneur.

Après plus de 10 ans d'expérience, les résultats sont là, Start Construction a permis à de nombreux candidats de tester leurs activités grandeur nature et cela sans prendre de risque. Elle a aussi contribué à la création d'emploi salarié et d'entreprises avec de nouveaux patrons.

Pierre : « Savez-vous s'il y a des spécifications particulières pour les personnes souhaitant se mettre en tant qu'indépendant spécifiquement dans secteur de la construction ?

Par exemple, lors de mon entretien avec le guichet des entreprises, la personne que j'ai eue au téléphone m'a dit que l'accès à la profession n'était plus applicable dans le secteur de la construction en Flandre. Voyez-vous autre chose ? »

S. C. : « En Wallonie il est vrai que c'est toujours obligatoire pour pouvoir s'installer en tant qu'indépendant il faut bien l'accès à la gestion et l'accès à la profession.

L'accès à la gestion, les personnes peuvent le prouver par le diplôme le plus élevé qu'ils ont. Sinon, nous par exemple, il n'y a pas mal d'entrepreneurs qu'ils ne l'ont pas. Alors ils passent la FAG via l'IFAPME. Alors c'est la Formation accélérée à la Gestion qui se fait en 3-4 mois en cours du soir comme ça, ça ne les empêche pas de démarrer chez Start Construction, mais c'est vrai qu'il faut encore avoir le courage le soir d'aller suivre les cours. Sinon il y a d'autres formes qui existent, tout ce qui est promotion sociale, ils peuvent aussi décider d'aller passer un jury central et d'étudier par eux-mêmes, il y a des cours préparatoires aussi qui existent et puis ils vont passer un jury central... donc il y a différentes manières, mais de notre côté on essaie de voir avec les entrepreneurs quand ils viennent au premier rendez-vous.

Et alors pour l'accès à la profession, là c'est vraiment les connaissances du métier. En effet, en Flandres il n'y a plus d'obligation de prouver son accès à la profession. Je sais que la Confédération se bat pour garder ces accès à la profession parce que ça protège quand même le secteur et ça empêche quand même que n'importe qui puisse se mettre dans n'importe quel métier dans le secteur de la construction. Donc pour l'accès à la profession, soit ils ont le diplôme dans le domaine dans lequel ils veulent exercer. C'est ici la manière la plus simple de prouver qui peuvent avoir accès à la profession. Soit ils peuvent aussi le prouver via leur expérience professionnelle. Donc s'ils ont travaillé pendant 3ans à temps plein ou 5ans à temps partiel dans les 15 dernières années, ça peut servir d'accès à la profession. Ça ne doit pas forcément être continu, mais dans ces 15 dernières années, l'entrepreneur doit pouvoir prouver qu'il a bien travaillé 3ans à temps plein ou 5ans à temps

partiel (bien sûr dans le métier dans lequel ils veulent travailler) et alors ce qui pose souvent problème avec les entrepreneurs chez nous c'est qu'il y en a plusieurs qui peuvent prouver leur accès à la profession comme ça, mais pour pouvoir le prouver de cette manière-là, il faut que sur les fiches de paie des employeurs, il faut qu'ils soient repris minimum en tant qu'ouvrier qualifié premier échelon donc Q1 et souvent le problème c'est qu'ils ont fait le boulot d'un Q1 ou d'un Q2, mais ils ne sont pas repris sur les fiches de paie parce que ça coûte moins cher à l'employeur d'avoir des barèmes en dessous. Donc c'est généralement ce qui coince pour pouvoir prouver via leur expérience professionnelle. Donc soit ils ont le diplôme, soit ils ont l'expérience professionnelle et la troisième possibilité qui existe pour avoir son accès à la profession, c'est via un jury central. Donc si vous tapez « Jury central » dans Google, il y a toutes des fiches qui existent par métier avec les connaissances qu'il faut avoir et donc là il y a deux parties (il faut payer 35€ pour passer) : il y a les connaissances administratives et les connaissances sectorielles. Pour les connaissances administratives, il y a un petit syllabus sur le site du jury central qui existe et qui permet en le lisant d'avoir des infos pour répondre au questionnaire et pour les connaissances sectorielles, là il n'y a pas une base qui existe en se disant « si j'étudie ça, je vais réussir ». Généralement c'est ce qui fait moins peur aux entrepreneurs aussi parce qu'ils ont les connaissances du métier et les connaissances techniques. Ce qui me semble le plus logique pour moi via cet examen du jury central c'est que c'est un examen écrit alors que c'est un métier manuel. Et donc maintenant ce sont mis en place une quatrième possibilité pour obtenir l'accès à la profession, c'est le centre de validation de compétences. Là ce sont des centres qui sont agréés, notamment des centres FOREM ou IFAPME où les personnes vont montrer leur savoir-faire et ça sera par titre, pour qu'ils prouvent qu'ils savent faire le travail. Et ça peut leur amener l'accès à la profession. Donc c'est vrai, en Wallonie l'accès à la profession est toujours nécessaire pour pouvoir s'installer en tant qu'indépendant. Chez Start Construction, on est une entreprise générale de construction du coup on a tous les accès à la profession. Il y a d'abord une validation technique, mais qui permet aux entrepreneurs de bénéficier des accès pendant la période durant laquelle ils testent leur activité. On vérifie toujours au début qu'ils aient bien les accès à la profession parce qu'après ils préfèrent être sur chantier que d'aller passer un examen. Et s'il y a d'autres choses à mettre en place, on voit avec eux ce qu'on peut faire.

On travaille aussi avec un guichet d'entreprise qui valide pour nous en disant « voilà, tel entrepreneur a bien accès à la gestion et bien accès à la profession comme ça eux ils savent que le jour où ils veulent s'installer en tant qu'indépendant ils sont en ordre et si ce n'est pas le cas, ça permet de voir ensemble quelle formation on doit mettre en place pour qu'ils puissent les obtenir et le jour où ils veulent s'installer en tant qu'indépendant ils puissent le faire.

C'est vrai qu'on a des entrepreneurs qui ont de l'or dans les doigts, mais qui ne sont pas studieux. Quand les entrepreneurs testent chez nous, ils sont assurés aussi en accident de travail, en RC construction et la garantie décennale la responsabilité pendant 10 ans si elle s'applique par rapport au chantier. Et on a aussi au sein de la structure 2 ingénieurs civils en construction qui sont là pour faire tout le suivi technique, donc apprendre à faire les devis, les conditions générales, les choses beaucoup plus techniques donc ils sont à leur disposition pour vérifier les devis, etc. »

Pierre : « Quand est-ce que s'arrête le suivi alors ? »

SC : « On travaille avec la confédération de la construction, avec le CSTC (Centre Scientifique et Technique de la Construction) c'est eux qui éditent notamment toutes les limites, les normes qui sont d'application pour le secteur. Toute entreprise doit être affiliée en fait, c'est une obligation, au CSTC et on travaille avec eux pour mettre les entrepreneurs dans le bain du secteur.

Donc nous on permet vraiment de tester son activité sans prendre trop de risque, mais le travailleur doit avoir envie d'entreprendre de son côté.

J'ai parlé de l'accompagnement technique, mais il y a aussi tout un accompagnement économique où différents ateliers sont donnés, mais il y a aussi un suivi régulier au niveau de la prospection, du développement de la clientèle, de la comptabilité... C'est aussi de permettre à ce qu'ils se retrouvent dans leurs comptes, avec leurs clients, leurs fournisseurs, s'il y a des rappels à faire avec le terrain. Et donc ils vont vraiment tester en condition réelle. Ce sont eux qui vont prospecter, qui vont aller chercher les clients, leurs matériaux chez les fournisseurs... Et comme on s'occupe de la comptabilité, on met toutes les factures aussi pour l'entrepreneur et c'est toujours émis avec son nom, son logo, nous on apparaît juste en bas en mettant « centre de facturation ». L'idée est que le client s'identifie vraiment à l'entrepreneur ».

Pierre : « Dans quelle situation se trouvent les personnes qui font appel à vos services ? »

SC : 80% des personnes venant nous voir sont demandeurs d'emploi, la plupart des personnes ne trouvaient pas/plus de satisfaction professionnelle. Ils ont déjà travaillé dans le secteur de la construction, car on demande un certain savoir-faire. Mais il y a de plus en plus de reconversion professionnelle, car les personnes en ont marre de leur boulot et ont envie de faire autre chose. Mais il existe aussi des personnes qui sont salariées et qui veulent tout changer. Mais la plupart des personnes ont déjà une expérience dans le secteur et se rendent compte qu'ils ont envie de travailler pour eux.

Ils auront un numéro de TVA pendant toute la période où ils vont prestre, ils vont faire leurs devis (là il y a un accompagnateur technique qui sera disponible) c'est sur base de fichiers Excel généralement. Ils mettent leur devis au client et quand le devis est signé par le client, ils nous remettent le devis signé. Ensuite le client va payer l'acompte et ils iront chercher les matériaux chez les fournisseurs de leur choix. On a un système de bon de commande ce qui leur permet de facturer à Smart Construction, ce qui leur permet de retoucher la TVA par rapport aux matériaux qu'ils achètent ensuite il y a un procès verbal de fin de chantier (les travaux ont bien été réalisés comme prévu). On a pas mal d'entrepreneurs qui font aussi des factures d'état d'avancement de chantier.

L'objectif est que l'argent de leurs prestations leur revienne, parce que c'est le fruit de leur activité et de leur travail. Normalement, ils nous remettent toutes leurs notes de frais qu'ils ont eues dans le cadre de leur activité professionnelle et ils nous remettent leurs frais de déplacement. Vu qu'ils ont un accompagnement de 18 mois, ils ne peuvent pas se permettre de prendre leur véhicule au nom de Smart Construction parce qu'un véhicule ça s'amortit sur minimum 3 ans et ce qu'on fait c'est qu'on leur rembourse tous leurs frais de déplacement professionnel.



Généralement, les personnes qui viennent chez nous ont déjà une partie du matériel à eux. C'est du matériel qu'ils ont acheté avec leur argent privé et qu'ils utilisent dans le cadre de leur activité professionnelle. Donc ça représente, en comptabilité, un amortissement, le fait d'utiliser leur matériel et ça ils nous fournissent la valeur de leur matériel et on calcule l'amortissement.

L'objectif est qu'ils se rémunèrent, qu'ils remarquent qu'ils peuvent vivre de leur activité et se payer un salaire. Quand la personne est demandeur d'emploi, il pourra mettre sur sa carte de demandeur d'emploi qu'il a travaillé un certain nombre de jours qui pourra barrer sur sa carte de chômage et il se rémunérera avec l'argent qui est le fruit de son activité. C'est un point important chez nous, de faire en sorte que la personne ne se retrouve pas sans rien du jour au lendemain et de bifurquer lentement du chômage vers son activité.

Il y a une phase de préparation chez nous, où les entrepreneurs suivent différents ateliers (atelier communication qui consiste à informer sur les moyens de communication et quels messages ils veulent faire passer dans leur communication, l'atelier prix qui consiste à savoir combien ils doivent demander à l'heure dans leurs devis en tenant compte des frais, du salaire qu'ils vont s'octroyer, des investissements qu'ils vont devoir faire, atelier prospection qui est vraiment comment cibler et atteindre ses clients, atelier devis qui leur expliquera comment fonctionne un devis, atelier sécurité sur chantier et un atelier mode d'emploi où on donne tous les dépliants qui seront utiles dans le cadre de leur activité notamment l'indexation TVA 6%, le PV de fin de chantier, les notes de frais, ce qu'ils peuvent rentrer en frais, les frais de déplacement) qui se font en groupe qui leur permet d'avoir les outils nécessaires pour commencer leur activité. Des rendez-vous individuels arrivent après, car chaque situation est différente et une validation en interne se fait pour évaluer leur savoir-faire, car nous on prend aussi la responsabilité sur les chantiers qui vont être faits par les entrepreneurs. Il faut que l'accompagnateur technique valide le savoir-faire et confirmer que l'entrepreneur sait faire son métier.

Tous ces ateliers sont gratuits et lorsque le premier devis est accepté par un client, à ce moment-là, ils testent leur activité et là il faut le temps qu'ils aient un chiffre d'affaires et qu'ils démarrent leur activité et qu'ils puissent se rémunérer grâce à leur activité.

Donc la phase de préparation chez nous est gratuite, mais au moment où ils testent leur activité, il y a 10% du chiffre d'affaires qui revient pour la structure et ça comprend le statut juridique parce qu'ils utilisent notre numéro de TVA, toutes les assurances puisqu'ils ont assurés en accident du travail, RC construction et garantie décennale, le suivi économique et la gestion administrative et comptabilité donc ils ne doivent pas prendre de comptable pendant qu'ils sont chez Start Construction puisqu'il y a déjà une comptable qui tient la comptabilité, qui fait leur déclaration TVA...

Pierre : « J'ai pu interviewer quelques entrepreneurs et j'ai constaté qu'ils avaient du mal à se lancer et ne s'y retrouvaient pas dans toutes les démarches administratives et aucun d'entre eux n'a été suivi par une organisation. C'est dommage qu'ils ne connaissent pas Start Construct, ça les aurait sûrement aidés à se lancer de manière plus sereine ».

SC : Je pense que toute personne qui veut se lancer a intérêt à le faire dans un cadre sécurisé. Chez nous l'accompagnement dure 18 mois, mais la personne peut quitter quand elle veut. Si elle se dit

PIRET – GERARD

Pierre

2MA – GEST

que ça fonctionne bien et que ses commandes sont prêtes pour 6 mois, c'est que le test a fonctionné et que la personne peut se lancer comme indépendant

Plus de 80% des entrepreneurs ont entre 25 et 45 ans.

Après 3 ans on est à 90% d'entreprises qui sont toujours actives, en sachant qu'il y a dans ces 90% des personnes qui ont volontairement trouvé un emploi en tant que salarié.

Après 5 ans, on est à 88%.

## Déclaration d'absence de plagiat

### Annexe 2

### Déclaration d'absence de plagiat

**Cette déclaration est à insérer et à signer dans tout travail personnel ou collectif réalisé dans le cadre de la formation HD Eco-Gestion (mémoire, travaux pour des cours et séminaires)**

*fa soussignée Pierre Piret Gerard*

Je déclare que ce travail est exempt de plagiat.

J'ai pris connaissance des risques liés au plagiat en consultant la page  
<http://www.unamur.be/plagiat>.

J'ai pris connaissance des sanctions à l'égard du plagiat, prévues par le REE de la Faculté des sciences économiques, sociales et de gestion, article 75, consultable sur l'intranet de l'UNamur - Bureau des Etudiants (BVE).

Signature du/des auteur(s) du travail

*[Signature]*  
..... *S. Piret Gerard*

### Informations utiles

Il arrive fréquemment que des étudiants s'adonnent au plagiat sans en être conscients. Ce problème s'est aggravé au fur et à mesure de l'utilisation des informations en provenance de supports informatiques (Internet, ...). Il faut donc être doublement vigilant car le plagiat, qu'il soit volontaire ou involontaire, est suivi de sanctions graves.

L'article 75, § 1 du REE précise qu'il est question de plagiat dès qu'il y a « ... recopiage, même partiel, d'un texte émanant d'une source extérieure dans un travail personnel, que ce soit, un mémoire, un travail, un rapport ou tout autre projet personnel, sans faire usage des guillemets ou tout autre forme d'identification explicite qui permette de distinguer les idées personnelles de celles reprises ailleurs. »

Le même article 75, § 3 précise que les sanctions en cas de plagiat, le jury « peut attribuer la note de 0/20 à l'enseignement concernée ... » et aller jusqu'à « l'attribution de la note de 0/20 à l'ensemble ou à une partie des épreuves de la période d'évaluation, l'interdiction de poursuivre la période d'évaluation, l'interdiction de s'inscrire à la (ou aux) période(s) d'évaluation suivante(s) ou l'interdiction de participer à certaines évaluations.