

BELGIAN SENIOR CONSULTANTS

Jean-Louis DELCOURT

1. QUI SOMMES-NOUS?

Les Belgian Senior Consultants (A.S.B.L.) regroupent depuis plus de quinze ans CINQ CENTS retraités (cadres, chefs d'entreprises, fonctionnaires et techniciens) qui mettent, bénévolement, au service de la communauté, leur compétence, leur savoir, leur expérience.

Ils représentent une somme de savoir-faire qui peut profiter aux jeunes, aux indépendants, aux P.M.E., aux institutions et organismes divers, aux A.S.B.L., qui n'ont pas le moyen de faire appel à la consultance rémunérée.

2. ROLE SOCIAL

- Empêcher qu'un important potentiel de SAVOIR et d'EXPERIENCE ne se perde.
- Maintenir en activité les seniors, trop rapidement écartés de la vie professionnelle, en leur permettant de rester utiles et de garder les contacts avec l'évolution sociale et économique du pays.

3. DOMAINES D'INTERVENTIONS ECONOMIQUES ET SOCIAUX

1. Création de nouvelles entreprises.
2. Gestion, ressources humaines, administration, comptabilité.
3. Marketing, export, import
 - Problèmes juridiques, fiscaux, assurances, techniques.
4. Informatique, ISO 9000.
5. Contacts avec les universités (recherche, conférences).
6. Organisation de séminaires de motivation et d'organisation.

4. REPARTITION DES COMPETENCES (diversité) ~

1. Ingénieurs: 35%.
 - Economistes et financiers: 17%>.
 - Droit, juristes : 8%.
 - Sciences politiques et sociales, psychologie, enseignement: 5%.
 - Autres (médecins, vétérinaires, techniciens, agronomes, indépendants, informaticiens) : 32%

5. AIDE AUX JEUNES responsables de PME

Participation aux « forum pour l'emploi » organisés par les provinces et les communes:

- Définir les projets professionnels et les objectifs des jeunes.
- Déterminer les études ou formations possibles.
- Fixer un programme de recherche d'emploi (travail temps plein).
- Monter une simulation devant écran TV: le C. V., la lettre d'accompagnement, l'interview d'embauche.

Assistance aux Jeunes indépendants:

- Examen critique des projets, fixation des objectifs.
- Plan de faisabilité, plan financier, marketing, personnel.
- Formalités administratives.
- Parrainage du candidat.

Formation par stages à l'étranger: (voir Pt 10).

Organisation de stages en Grande-Bretagne (Kent...) pour étudiants et personnel d'entreprises. La durée est de six à douze mois. Les stages apportent, en plus d'acquisitions professionnelles la connaissance de l'anglais technique et usuel. Les logements se font chez l'habitant et l'entreprise est choisie en fonction des études ou de la spécialité du candidat. Le social n'est pas oublié et plusieurs stages se déroulent dans cette option.

Constatations:

- Les jeunes qui contactent le *B. S. C.* sont sérieux, motivés et veulent réussir.
- ils suivent les conseils et n'hésitent pas à recontacter le *B.S.C.* en cas de problème.

6. AIDE AUX PLUS DE 45 ANS

- Sur la demande de la Fondation Roi Baudouin, le *B. S. C.* a réalisé une action en faveur des 45 ans (et plus) désirant s'installer comme indépendants.
- Fixation de nouveaux objectifs en fonction des études, du parcours professionnel, des aspirations du candidat.
- Aide pour le lancement du projet.
- Parrainage.
- Constatations:
 - Sur les 40 candidats du projet de la Fondation Roi Baudouin, 6 réussirent
 - l'influence de l'environnement a été très forte: en plus du stress personnel, l'opposition du milieu familial a été prépondérante (pas de risque) ainsi que la sinistrose ambiante. Deux facteurs supplémentaires: formalités administratives longues et tatillonnes et problèmes financiers. (En Grande-Bretagne, les formalités sont réduites à UN jour.)

B.S.C. continue à prodiguer conseils, aides et parrainages à tous les 45 ans (et plus) motivés qui font appel à lui.

7. AIDE AUX ORGANISMES SOCIAUX

Dans ce domaine aussi, la Fondation Roi Baudouin a fait appel à *B.S. C.* pour réaliser des audits d'entreprises sociales candidates à des aides offertes par la Fondation (avis sur le sérieux de ces entreprises et sur le bien fondé des aides sollicitées).

Plus encore que dans les jeunes entreprises, beaucoup d'A.S.B.L. souffrent d'une carence marquée en gestion, en organisation, et ne disposent que rarement de gestionnaires qualifiés et de rigueur dans leurs programmes.

Les A.S.B.L. n'intéressent que très rarement les actifs, et nous ne leur portons pas ombrage en acceptant ces missions.

Certaines A. S.B.L. (S.A.M. U., Ambulances) nous ont appelés pour organiser et animer des séminaires de motivation de leur personnel et pour les aider à résoudre des problèmes comptables ou administratifs.

Des cliniques et hôpitaux font appel à B.S.C.. pour réaliser des études de faisabilité, préparer une réorganisation des services, revoir le plan informatique et comptable.

8. AIDE AUX ENTREPRISES

- Conditions préalables à toute intervention:
 - L'intervention doit être ponctuelle et limitée dans le temps (sauf parrainage).
 - le respect de la déontologie B. S. C.: ne pas prendre la place d'un actif.
 - La confidentialité et l'établissement d'un état de confiance mutuelle.

- les interventions débutent par la recherche des problèmes qui se posent à l'entreprise. La variété des spécialités couvertes par les experts B.S.C. permet de répondre aux carences constatées. Dans certains cas, plusieurs experts sont appelés pour rechercher des solutions à des problèmes multiples ou complexes.

- Types d'aides: voir domaines d'intervention ci-dessus.
Problèmes de gestion, financiers, comptables, informatiques, export-import, études des prix de revient et fixation des prix de vente, obtention de la certification ISO 9000 pour les petites entreprises.

- Constatations:
 - La difficulté pour un entrepreneur de se confier disparaît quand l'interlocuteur B. S. C. intervient sans suffisance. Expérience, âge, connaissance pratique de tous les problèmes abordés suscitent la confiance.
 - Un jeune entrepreneur ou un entrepreneur en difficulté a rarement les moyens de faire appel à la consultance, et pourtant il en a un besoin urgent.
 - Les conseils d'un « sage » sont très attendus et le pragmatisme des experts B.S.C. est très apprécié.

9. AIDE AUX ADMINISTRATIONS

- Les administrations provinciales et communales ont fait appel à B.S.C. pour des missions de longue haleine, souvent complexes et nécessitant la présence de plusieurs experts.

Citons:

- la réalisation de l'inventaire du patrimoine des communes (12 à 15 mois pour 5 experts à raison de 2 à 3 jours semaine).
- Organisation de cours de langues dans les provinces débouchant sur l'engagement de professeurs spécialisés dans la tenue de tables de conversation.
Audit d'organismes dépendant des communes et sélection de directeurs bénévoles pour des centres culturels ou sociaux.
- Participation à la mise sur pied de systèmes informatiques.
- Conseils en gestion comptable d'intercommunales en difficulté.
- Collaboration avec le Forem qui confie des parrainages au *B.S. C.*
- Constatations:
 - Les relations entre les provinces, les communes et le *B.S.C.* sont excellentes. Les conseils des seniors sont sollicités et suivis.
- Les administrations n'ont pas toujours la possibilité de réaliser divers projets par manque de personnel et de moyens financiers.

10. AIDE AUX PAYS EN DEVELOPPEMENT ET AUX PAYS DE L'EST

Ces missions sont obtenues via la CEE ou la BERD. Si elles ont fait appel à *B.S. C.*, c'est parce qu'elles n'ont pas trouvé sur le marché de la consultance, des experts répondant aux critères fixés par le pays demandeur d'une aide.

Le *B. S. C.* est choisi pour:

- Sa disponibilité.
- Ses compétences variées et son expérience du travail à l'étranger (plusieurs de nos experts ont fait carrière hors frontières).
- La motivation de ses membres et l'acceptation de conditions de travail très sommaires (logement, transport, alimentation, sécurité).
- Son pragmatisme.
- Missions effectuées (non exhaustives):
 - Etudes de dossiers en Belgique + missions en Chine, Mongolie, Ukraine, Bulgarie, Roumanie, Afrique du Nord, Espagne, Kazakhstan, etc.
 - Parrainage: préparation de création d'entreprises pour diplômés africains (CREASUD).

E Constatations:

- Les pays de l'Est apprécient beaucoup le pragmatisme des experts *B.S.C.* qui doivent travailler avec du matériel souvent obsolète qu'ils parviennent à rénover et à améliorer.

- Cette approche est réaliste quand elle s'adresse à des pays sans possibilités financières.
- En Afrique et dans les pays de l'Est, le respect des anciens est tel que les contacts et les communications s'établissent facilement et les conseils sont suivis scrupuleusement.

Conclusions GENERALES

Les seniors ont encore une place à défendre dans notre société. ils sont appréciés et admirés pour leur volonté, leur soucis d'aider les autres, leur fiabilité et leur motivation.

Très souvent des entreprises commerciales aimeraient garder les anciens, que la clientèle réclame pour leur valeur et leur connaissance des produits.

Des postes sont vacants par manque de jeunes qualifiés (informaticiens, ingénieurs spécialisés, ouvriers dans le bâtiment, spécialistes techniciens supérieurs). En attendant la relève que les entreprises espèrent, pourquoi ne pas faire appel aux seniors. il ne s'agit pas de prendre des places aux jeunes, mais de pallier, pour un temps, une pénurie de qualification de leur part

Des entreprises font appel à des spécialistes pour organiser des séminaires destinés aux jeunes engagés et leur apprendre la culture de l'entreprise, l'intégration dans le groupe, les procédures de travail... Pourquoi ne pas garder un ancien quelques mois pour parrainer le jeune qui vient le remplacer.

Engager des seniors... oui mais, comme l'a compris le B.S.C... NE PAS PRENDRE LA PLACE D'UN JEUNE OU D'UN ACTIF.