

des interpellations et des questions	van de interpellaties en de vragen
Commission des affaires économiques et de l'emploi,	Commissie voor de Economische Zaken en de Tewerkstelling,
chargée de la transition économique, de la recherche scientifique et de la transition numérique	belast met de Economische Transitie, het Wetenschappelijk Onderzoek en de Digitalisering
RÉUNION DU	VERGADERING VAN
MERCREDI 15 MARS 2023	WOENSDAG 15 MAART 2023
SESSION 2022-2023	ZITTING 2022-2023

Sigles et abréviations

PIB - produit intérieur brut

BECI - Brussels Enterprises Commerce and Industry

Cocof - Commission communautaire française

Siamu - Service d'incendie et d'aide médicale urgente

SPF - service public fédéral

Forem - Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi

Cocom - Commission communautaire commune

PME - petites et moyennes entreprises

STIB - Société de transport intercommunal bruxellois

ONG - organisation non gouvernementale

SNCB - Société nationale des chemins de fer belges

CPAS - centre public d'action sociale

Inami - Institut national d'assurance maladie-invalidité

ONEM - Office national de l'emploi

VDAB - Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle

VGC - Commission communautaire flamande

ULB - Université libre de Bruxelles

Afkortingen en letterwoorden

bbp - bruto binnenlands product

BECI - Brussels Enterprises Commerce and Industry

Cocof - Franse Gemeenschapscommissie

DBDMH - Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

FOD - Federale Overheidsdienst

Forem - Waals tewerkstellingsagentschap

GGC - Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

kmo - kleine en middelgrote ondernemingen

MIVB - Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel

ngo - niet-gouvernementele organisatie

NMBS - Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen

OCMW - Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn

Riziv - Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

RVA - Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

VDAB - Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

VGC - Vlaamse Gemeenschapscommissie

VUB - Vrije Universiteit Brussel

Le **compte rendu intégral** contient le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions - *imprimées en italique* - sont publiées sous la responsabilité de la direction des comptes rendus. La traduction est un résumé.

Publication éditée par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale Direction des comptes rendus

Tél.: 02 549 68 00

E-mail: criv@parlement.brussels

Les comptes rendus peuvent être consultés à l'adresse www.parlement.brussels

Het **integraal verslag** bevat de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling *- cursief gedrukt -* verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de directie Verslaggeving. De vertaling is een samenvatting.

Publicatie uitgegeven door het Brussels Hoofdstedelijk Parlement Directie Verslaggeving Tel. 02 549 68 00 E-mail <u>criv@parlement.brussels</u>

www.parlement.brussels

De verslagen kunnen geraadpleegd worden

5

Besturen en

SOMMAIRE

INHOUD

Demande d'explications de Mme Farida Tahar

à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

concernant l'envoi de curriculum vitae anonymes pour lutter contre les discriminations sur le marché de l'emploi.

Demande d'explications jointe de M. Pepijn Kennis

concernant les avancées dans la lutte contre la discrimination à l'embauche grâce à l'ordonnance « testing » et au C.V. anonyme.

Discussion conjointe – Orateurs:

Mme Farida Tahar (Ecolo)

- M. Pepijn Kennis (Agora)
- M. Sevket Temiz (PS)
- M. Petya Obolensky (PTB)
- M. Gilles Verstraeten (N-VA)
- M. Bernard Clerfayt, ministre
- Ouestion orale de M. Emin Özkara
- à M. Rudi Vervoort, ministre-président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'image de Bruxelles et du Biculturel d'intérêt régional,
- et à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding,

Vraag om uitleg van mevrouw Farida Tahar

Digitalisering, Plaatselijke Dierenwelzijn,

betreffende anonieme cv's om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

5 Toegevoegde vraag om uitleg van de heer 5 Pepijn Kennis

betreffende de vooruitgang in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving middels de ordonnantie inzake testen en het anonieme cv.

Samengevoegde bespreking – Sprekers:

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo)

De heer Pepijn Kennis (Agora)

De heer Sevket Temiz (PS)

De heer Petya Obolensky (PTB)

De heer Gilles Verstraeten (N-VA)

De heer Bernard Clerfayt, minister

Mondelinge vraag van de heer Emin Özkara 16

aan de heer Rudi Vervoort, minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de Promotie van het Imago van Brussel en Biculturele Zaken van Gewestelijk Belang,

en aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

16

20

ii

concernant l'état d'avancement du chantier relatif à la chancellerie régionale et au site internet qui reprend les décisions et documents préparatoires du gouvernement et l'inventaire des organismes publics bruxellois.

Question orale jointe de M. Pepijn Kennis

concernant l'accès du public à l'ordre du jour et aux décisions du gouvernement.

Question orale de Mme Clémentine Barzin

M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal.

concernant le suivi consacré au plan de lutte contre les métiers en pénurie.

Ouestion orale de Mme Clémentine Barzin

à Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de la Transition économique et de la Recherche scientifique,

concernant l'évolution de la politique industrielle à la lumière de la stratégie Shifting Economy.

Ouestion orale de M. Thomas Naessens

à Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de la Transition économique et de la Recherche scientifique,

concernant l'évaluation de Shifting la Economy Week.

betreffende de vooruitgang van de geplande reorganisatie van de gewestelijke kanselarij en de website waarop de beslissingen en voorbereidende documenten van de regering inventaris van de Brusselse overheidsinstellingen worden gepubliceerd.

Toegevoegde mondelinge vraag van de heer 16 Pepijn Kennis

betreffende de openbaarheid van de agenda en de besluiten van de regering.

Mondelinge vraag van mevrouw Clémentine 20 Barzin

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast Werk Beroepsopleiding, en Digitalisering, Plaatselijke Besturen Dierenwelzijn,

betreffende de follow-up van het plan ter bestrijding van knelpuntberoepen.

24 Mondelinge vraag van mevrouw Clémentine 24 **Barzin**

> aan mevrouw Barbara Trachte, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Economische Transitie en Wetenschappelijk Onderzoek,

> betreffende de evolutie van het industriebeleid in het licht van de strategie Shifting Economy.

Mondelinge vraag van de heer Thomas 30 Naessens

aan mevrouw Barbara Trachte, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Economische Transitie en Wetenschappelijk Onderzoek,

betreffende de evaluatie van de Shifting Economy Week.

30

n° 96 - nr. 96

5

Présidence : M. Michaël Vossaert, président.

1105

DEMANDE D'EXPLICATIONS DE MME FARIDA TAHAR

à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal.

concernant l'envoi de curriculum vitae anonymes pour lutter contre les discriminations sur le marché de l'emploi.

DEMANDE D'EXPLICATIONS JOINTE DE M. PEPIJN **KENNIS**

1107 concernant les avancées dans la lutte contre la discrimination à l'embauche grâce à l'ordonnance « testing » et au C.V. anonyme.

Mme Farida Tahar (Ecolo).- Récemment, nous avons appris que l'agence de recrutement Accent allait proposer des curriculums vitae (C.V.) anonymisés afin de lutter contre les discriminations à l'embauche. Une dizaine d'entreprises ont accepté de participer à ce projet pilote et ont été rejointes très rapidement par de nombreuses autres. Ces C.V. anonymes contribuent à lutter contre l'une des premières formes de discrimination enregistrées sur le marché du travail, celle qui se base sur le nom, c'est-à-dire l'origine ethnique. Une récente étude française révèle en effet qu'à C.V. égal, une personne dont le prénom renvoie à des origines maghrébines, par exemple, a 31,5 % moins de chances d'être recontactée par un employeur.

Cette expérience, Actiris, l'Office régional bruxellois de l'emploi, l'avait déjà menée il y a une quinzaine d'années. Il y avait cependant renoncé en raison de la méfiance des employeurs, mais aussi de discriminations plus tardives dans le processus de recrutement. L'Office précisait alors privilégier un travail avec les candidats sur la manière dont ils peuvent, au mieux, mettre en valeur leurs qualités. Il évoquait aussi sa façon de collaborer avec les employeurs, en mettant au point des plans de diversité, entre autres. Le représentant d'Accent expliquait quant à lui que, bien que les premières expériences en la matière n'aient pas été concluantes, les mentalités avaient évolué depuis lors.

Les services d'Actiris pourront-ils bénéficier d'une nouvelle expérimentation en la matière, avec l'envoi de C.V. anonymes ?

Les pénuries de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi sont nombreuses. Estimez-vous que l'envoi de C.V. anonymes pourrait en partie répondre à ce problème ?

L'envoi de C.V. anonymes suppose-t-il des moyens organisationnels ou financiers supplémentaires? Dans la négative, quels sont les éléments qui pourraient nous convaincre de ne pas aller dans le sens de cette anonymisation?

Voorzitterschap: de heer Michaël Vossaert, voorzitter.

VRAAG OM UITLEG VAN MEVROUW FARIDA TAHAR

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende anonieme cv's om discriminatie op arbeidsmarkt tegen te gaan.

TOEGEVOEGDE VRAAG OM UITLEG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS

betreffende de vooruitgang in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving middels de ordonnantie inzake testen en het anonieme cv.

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- Onlangs werd bekend dat selectiebureau Accent met anonieme cv's gaat werken om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Een tiental ondernemingen doen al mee aan dat plan en hun aantal neemt snel toe. Uit recent Frans onderzoek is trouwens gebleken dat iemand met een Maghrebijnse voornaam met hetzelfde diploma als een autochtone kandidaat 31,5% minder kans maakt op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek.

Actiris probeerde vijftien jaar geleden al anonieme cv's in te voeren, maar gaf het op omdat werkgevers er wantrouwig tegenover stonden en omdat de discriminatie gewoon naar een later stadium in het rekruteringsproces verschoof. Het gaf daarop de voorkeur aan aandacht voor de kwaliteiten van sollicitanten en diversiteitsplannen. De vertegenwoordiger van Accent beweert echter dat de mentaliteit van werkgevers sindsdien is geëvolueerd.

Kan Actiris een nieuwe test met anonieme cv's doen?

Denkt u dat anonieme cv's de grote tekorten op de arbeidsmarkt deels kunnen verhelpen?

Zijn er meer middelen nodig om anonieme cv's te versturen? Wat belet ons anders om daar werk van te maken?

Wat zijn volgens de beste manieren om. arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden?

n° 96 - nr. 96

6

Si l'envoi de C.V. anonymes n'est pas prévu, quels éléments précis expliquent ce refus ?

Enfin, quelles mesures privilégiez-vous pour lutter efficacement contre les discriminations à l'embauche ?

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- Les membres de l'assemblée citoyenne bruxelloise sont unanimement opposés à la discrimination à l'embauche.

Où en sont l'amélioration du service antidiscrimination d'Actiris et les perspectives d'un renforcement des contrôles et des sanctions en cas de discrimination?

Selon une récente étude de l'Université de Gand sur la discrimination sur le marché du travail, les chiffres ne se sont guère améliorés, malgré les politiques pertinentes et l'attention internationale accordée à la question.

Les principales causes de la discrimination sont, elles aussi, surprenantes. Bien que la discrimination fondée sur l'origine ethnique soit la plus étudiée, elle n'arrive qu'en quatrième position, après la discrimination liée au handicap professionnel, à l'apparence physique et à l'âge.

Pour faire face à ces différentes formes de discrimination, l'agence de travail intérimaire Accent a récemment décidé de n'envoyer que des C.V. anonymes aux employeurs potentiels. L'assemblée citoyenne demande à Actiris de généraliser cette pratique.

Le gouvernement prend-il des mesures pour lutter contre la discrimination de manière à la fois préventive et proactive, par exemple en utilisant des C.V. anonymes et en renforçant les sanctions?

Ouels sont les indicateurs en matière de discrimination à l'embauche dans la Région par source de discrimination? Comment voyez-vous l'évolution des chiffres au cours des dernières années?

De heer Pepijn Kennis (Agora).- Zoals u weet, verdedig ik de voorstellen van de Brusselse Burgerassemblee, die is samengesteld door loting. De leden stelden de vraag centraal hoe we kunnen garanderen dat alle Brusselaars toegang krijgen tot gepast en waardevol werk. Al snel bleek daarbij dat het nodig is om discriminatie bij aanwerving te bestrijden.

In mei 2022 vroeg ik u naar de verbetering van de antidiscriminatiedienst van Actiris en de vooruitzichten voor strengere controles en sancties bij discriminatie. U antwoordde toen onder meer dat wetenschappelijk onderzoek eerst moet uitwijzen of bepaalde sectoren meer discrimineren voordat er praktijktests ingevoerd kunnen worden. Graag had ik een stand van zaken over dat dossier gekregen. De voorzitter zei bijvoorbeeld net dat de regering het ontwerp van ordonnantie bij het parlement zou hebben ingediend.

In een recente doctoraatsstudie aan de Universiteit Gent over discriminatie op de arbeidsmarkt werden meer dan 900.000 geanonimiseerde sollicitaties geanalyseerd tussen 2005 en 2020 wereldwijd. De bevindingen zijn opvallend. Ten eerste zijn de cijfers over discriminatie op de arbeidsmarkt nauwelijks verbeterd, ondanks het beleid ter zake en de internationale aandacht voor het onderwerp.

Ook de voornaamste oorzaken van discriminatie zijn verrassend. Hoewel discriminatie op basis van etnische afkomst het meest bestudeerd is, komt het pas op de vierde plaats, na discriminatie in verband met arbeidsbeperking (41% minder positieve reacties op een sollicitatie), fysieke verschijning (31%) en leeftijd (34% wereldwijd, maar 48% in Europa).

Om die verschillende vormen van discriminatie het hoofd te bieden, besloot het uitzendkantoor Accent onlangs om enkel nog anonieme cv's naar potentiële werkgevers te sturen. Op die manier kunnen ze niet in eerste instantie selecteren op basis van arbeidsbeperking, uiterlijk, leeftijd, gender of etnische achtergrond. De Brusselse Burgerassemblee vraagt dat Actiris dat invoert als standaardpraktijk.

Het is dus duidelijk dat er een probleem van discriminatie bij aanwerving is dat breder is dan enkel discriminatie op basis van etnische achtergrond en dat een beleid dat gebaseerd is op bewustmaking niet voldoende werkt. Daarom had ik graag geweten wat de regering doet om discriminatie preventief tegen te gaan, bijvoorbeeld door anonieme cv's te gebruiken, en actief aan te pakken, bijvoorbeeld door middel van proactieve praktijktests en meer sancties.

Kunt u een overzicht voor 2022 geven van de indicatoren inzake discriminatie bij aanwerving in het Brussels Hoofdstedelijk n° 96 - nr. 96

7

Combien de demandeurs d'emploi bruxellois ont-ils de plus de 50 ans ? Disposez-vous de données pour mieux comprendre leur éventuelle discrimination à l'embauche ?

Quelles mesures ont-elles été prises pour restructurer et mieux faire connaître le service antidiscrimination d'Actiris ?

Quel est le calendrier pour l'adoption du projet d'ordonnance sur les tests pratiques par le gouvernement et le Parlement ?

Les études scientifiques ou académiques ont-elles révélé des discriminations dans un ou plusieurs secteurs ?

Envisagez-vous d'instaurer le système de C.V. anonymes chez Actiris et Actiris Select ?

M. Sevket Temiz (PS).- Monnaie courante à Bruxelles, les discriminations à l'embauche continuent malheureusement de se produire. De nombreux habitants sont confrontés à des préjugés basés sur leur genre, leur origine ou leur âge. Ces discriminations peuvent entraîner des conséquences graves sur la vie professionnelle et privée des personnes touchées ainsi que la cohésion sociale de notre Région.

Monsieur le Ministre, il est clair que vous avez pris conscience de l'étendue du problème et que vous préparez le déploiement d'un nouvel outil pour lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche. Le 15 juin 2022, nous avions reçu deux professeurs spécialisés en économie du travail. Ils nous avaient alors expliqué que la meilleure façon de combattre ce phénomène détestable était d'être en mesure de détecter les cas de discrimination manifeste au moyen de tests antidiscriminatoires. La mesure de politique publique recommandée consistait en une combinaison de différents outils, à savoir les tests de correspondance proactifs, les appels mystères et la formation des intervieweurs des secteurs privé et public à une approche non genrée et non racisée des méthodes de recrutement. Dans une moindre mesure, les tests anonymes et les quotas de « discrimination positive » étaient également préconisés pour certaines fonctions.

Les deux derniers outils ne semblent pas toujours adéquats. Le C.V. anonyme ne garantit pas que les recruteurs ne basent pas leur décision sur d'autres caractéristiques telles que le parcours scolaire ou la photographie du candidat. Quant aux quotas, ils

Gewest per bron van discriminatie? Hoe ziet u de evolutie van de cijfers van de voorbije jaren?

Hoeveel werkzoekenden in Brussel zijn ouder dan 50 jaar? Beschikt u over gegevens om hun eventuele discriminatie bij aanwerving beter te begrijpen? Leeftijd blijkt immers een duidelijke discriminatiefactor te zijn, zeker in Europa.

Welke stappen zijn er gezet om de antidiscriminatiedienst van Actiris te herstructureren en beter bekend te maken?

Wat is het tijdspad voor de goedkeuring van het ontwerp van ordonnantie over de praktijktests door de regering en het parlement? Verwacht u problemen op basis van het advies van Brupartners of de Raad van State?

Hoever staan de wetenschappelijke of academische studies? Hebben die discriminatie in een of meer sectoren aan het licht gebracht? Geven de resultaten aanleiding tot een aanpassing van het beleid en de instrumenten ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving, in het bijzonder op basis van leeftijd?

Bent u tot voortschrijdend inzicht gekomen over de toegevoegde waarde van anonieme cv's om discriminatie tegen te gaan? Hebt u overleg gehad met uitzendkantoor Accent om te luisteren naar de ervaringen? Bent u van plan het systeem in te voeren bij Actiris en Actiris Select?

De heer Sevket Temiz (PS) (in het Frans).- Mijnheer de minister, het is duidelijk dat u zich bewust bent van de omvang van discriminatie op de arbeidsmarkt en dat u een nieuw beleidsinstrument voorbereidt om die te bestrijden.

Op 15 juni 2022 ontvingen wij twee professoren gespecialiseerd in arbeidseconomie. Zij bevelen voor het overheidsbeleid een combinatie van instrumenten aan, meer bepaald proactieve praktijktests, mysterycalls en opleidingen over ras- en genderneutrale selectiemethoden. In mindere mate bevelen ze ook anonieme tests en quota voor positieve discriminatie aan voor bepaalde functies.

De laatste twee instrumenten lijken niet altijd adequaat. Het anonieme cv garandeert bijvoorbeeld niet dat recruiters hun beslissing niet baseren op andere kenmerken, zoals het opleidingsniveau of de foto van de kandidaat.

Met quota moet dan weer omzichtig worden omgesprongen, vooral inzake overheidsfuncties. De quota die de voorbije jaren werden ingevoerd, onder meer in raden van bestuur, hebben de verwachtingen ingelost, namelijk relatieve gelijkheid.

Het is dus van essentieel belang dat u ingrijpende maatregelen neemt om discriminatie en bijgevolg werkloosheid te bestrijden.

Hoever staan de vijftien maatregelen ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt? Hoe controleert uw administratie de selectiepraktijken van de ondernemingen?

devraient être utilisés avec précaution, essentiellement pour les fonctions publiques, de représentation ou d'intérêt public.

On voit bien que le bilan des lois adoptées ces dernières années pour imposer des quotas, par exemple dans les conseils d'administration, est à la hauteur des attentes, à savoir une relative parité.

Il est donc primordial que vous preniez des mesures fortes pour lutter contre les discriminations et, partant, le chômage.

Quels progrès ont été réalisés dans la conception des quinze mesures pour lutter contre les discriminations à l'embauche ? Comment votre administration surveille-t-elle les pratiques de recrutement des entreprises pour détecter les cas de discriminations ?

Quelles mesures sont-elles envisagées pour lutter contre les discriminations à l'embauche à Bruxelles dans le cadre de la formation des agents du service public ?

Quelles synergies sont-elles possibles avec vos homologues de la Fédération Wallonie-Bruxelles de l'Enseignement pour ce qui est des formations enseignées dans l'enseignement inférieur et supérieur, liées de près ou de loin au recrutement ?

Enfin, pour contribuer à l'évolution des mentalités, quel contenu relatif à la diversité dans l'entreprise, éventuellement produit par Actiris, pourrait-il être mis à la disposition des fédérations patronales ?

M. Petya Obolensky (PTB).- Monsieur le Ministre, vous êtes conscient des discriminations sur le marché de l'emploi. La Région bruxelloise figure parmi les pires élèves de la classe européenne, en particulier pour ce qui est des discriminations liées à l'origine ethnique. J'insiste sur cet aspect, car il touche une partie importante de la population bruxelloise, notamment à Schaerbeek.

S'agissant du bilan de la lutte contre les discriminations, beaucoup de promotion et de sensibilisation sont organisées, ainsi que nombre de formations, et il faut continuer dans cette voie. Tout le monde sait, cependant, que ces actions ne suffisent pas à faire régresser le phénomène et donner plus de droits aux travailleurs.

Les tests appliqués ces cinq dernières années, qu'il s'agisse des C.V. anonymes ou des appels mystères tels que mis en place par votre prédécesseur, M. Gosuin, qui s'était battu comme un lion contre ces mesures avant de plier à la fin de la législature, ne fonctionnent pas, puisqu'on atteint le rythme « effréné » de deux tests par an !

Le PTB a déjà déposé trois versions actualisées de sa proposition d'ordonnance dite « Samira/Cécile ». Samira est une femme qui avait postulé, sous son propre nom, à un emploi de professeur. Sa candidature avait été rejetée, mais lorsqu'elle s'était représentée

Wordt een opleiding van het overheidspersoneel overwogen?

Welke samenwerking is er mogelijk met uw collega's van de Federatie Wallonië-Brussel over opleidingen in het lager en hoger onderwijs?

Welk informatiemateriaal over diversiteit op de werkvloer kan ter beschikking van de werkgeversfederaties worden gesteld om de mentaliteit te doen evolueren?

De heer Petya Obolensky (**PTB**) (in het Frans).- Inzake discriminatie op de arbeidsmarkt is het Brussels Gewest een van de slechtst presterende landen van Europa, vooral als het gaat om discriminatie op basis van etnische afkomst.

Er worden veel informatie- en bewustmakingsactiviteiten georganiseerd, evenals een aantal opleidingen. Die moeten worden voortgezet, maar iedereen weet dat ze niet volstaan.

De tests die uw voorganger heeft ingevoerd, of het nu gaat om anonieme cv's of om mysterycalls, werken niet, aangezien er slechts twee tests per jaar werden uitgevoerd.

De PTB heeft al drie bijgewerkte versies van de ordonnantie-Gosuin ingediend. Vorige week zei u dat de regering uw eigen ontwerp van ordonnantie in derde lezing heeft goedgekeurd. Blijkbaar wordt het midden april besproken. Ik bewaar mijn argumenten dus voor later. Ik hoop dat we samen tot een aanvaardbare tekst zullen komen.

sous le nom de Cécile, elle avait reçu deux rendez-vous quelques heures plus tard.

Notre proposition a été publiée par les services il y a plusieurs mois. La semaine dernière, vous avez indiqué, Monsieur le Ministre, que votre propre projet d'ordonnance avait été adopté en troisième lecture par le gouvernement. Apparemment, il sera discuté à la mi-avril. Je réserve donc mes arguments pour plus tard. J'espère que nous pourrons aboutir tous ensemble à un texte un tant soit peu acceptable, car il est grand temps.

²¹ **M. Gilles Verstraeten (N-VA)** (en néerlandais).- Bruxelles étant une ville bigarrée dont les habitants sont d'origines diverses, il n'est pas illogique que le Parlement soit sensible à la discrimination fondée sur l'origine ethnique.

Au sein de la commission, on a parfois l'impression que presque tous les employeurs pratiqueraient une forte discrimination et qu'une approche sévère s'impose. Je me demande parfois où mettre l'accent dans ce débat.

Hier, j'ai assisté à une présentation, au cours de laquelle un recruteur de la SNCB a évoqué un concours organisé par la SNCB à destination des élèves ayant une formation technique. Apparemment, les Flamands et les Wallons manifestent peu d'enthousiasme à l'idée de venir travailler à Bruxelles, mais il est frappant de constater que pratiquement aucune école bruxelloise ne s'inscrit à ce genre de concours.

Le problème s'observe-t-il uniquement du côté des employeurs ou faut-il aussi regarder ce qui se passe - ou ne se passe pas dans les écoles ?

Des tests proactifs sont nécessaires, mais la question est de savoir ce qu'ils prouvent. Le recours aux C.V. anonymes constitue une partie de la solution, mais n'est qu'une première étape, qui est suivie d'entretiens d'embauche. Par ailleurs, il est facile de déduire l'âge du candidat à partir d'un C.V. anonyme.

Quelle approche structurelle adopter? Actiris envisage-t-il de recourir aux C.V. anonymes, sachant qu'ils ne constituent qu'une partie de la solution?

De heer Gilles Verstraeten (N-VA).- Het is interessant om te kijken welke vormen van discriminatie het vaakst voorkomen. Brussel is een superdiverse stad met mensen van heel veel verschillende origines. Het is dus niet onlogisch dat het parlement een zekere gevoeligheid heeft voor discriminatie op basis van etnische herkomst. De vaakst voorkomende redenen voor discriminatie zijn echter een beperking, de fysieke verschijning, de leeftijd en pas daarna de etnische herkomst.

Hier in de commissie klinkt het soms alsof bijna alle werkgevers heel hard zouden discrimineren en dat er een harde aanpak nodig is. Woorden doen ertoe, dat hoor je in heel veel contexten, maar in deze context lijken die er plots niet meer toe te doen. Je hoort bijvoorbeeld dat we geen jacht mogen houden op de werklozen, maar op de werkgevers mag dat blijkbaar wel.

Ik vraag me soms af waar we in dit debat de focus moeten leggen. Gisteren was ik aanwezig op een presentatie van BindusWorks, een werkgelegenheidsorganisatie die onder meer in Brussel actief is en samenwerkt met Actiris. Daar kwam onder meer een recruiter van de NMBS spreken, die ook een beetje de rol van diversiteitsmanager op zich neemt. Hij haalde een geval aan waarbij de NMBS een wedstrijd organiseerde voor technisch geschoolde leerlingen, om op die manier scholieren al te overtuigen om later te komen werken bij de NMBS. Dat bedrijft zoekt namelijk heel veel technici. Zijn grote frustratie is dat ze graag meer Brusselaars zouden bereiken, omdat Vlamingen en Walen hier niet zo graag meer komen werken, maar dat bijna geen enkele Brusselse school zich voor zo'n wedstrijd inschrijft.

Hij heeft een Brusselse school gebeld om te vragen hoe dat kwam. De schooldirecteur antwoordde dat zijn leraars amper toekwamen aan lesgeven, dus waarom zouden ze zich bezighouden met dergelijke wedstrijden? Kortom, ligt het probleem enkel bij de werkgevers of moet je ook kijken naar wat er op de schoolbanken gebeurt - of niet gebeurt?

Er worden proactieve tests gevraagd, maar de vraag is wat die bewijzen. Je zou die een keer of dertig moeten uitvoeren in eenzelfde bedrijf om aan te tonen dat er werkelijk een structureel probleem van discriminatie is. Als de cv's niet exact hetzelfde zijn, is het moeilijk te zeggen waarom de ene of de andere kandidaat gekozen wordt. Anonieme cv's kunnen een deel van de oplossing zijn, maar uiteindelijk is dat maar een eerste stap, want daarna volgen nog de gesprekken enzovoort. En dan nog blijft het nagenoeg onmogelijk om in het hoofd van de werkgever te kijken. Uit anonieme cv's kun je trouwens gemakkelijk de

M. Bernard Clerfayt, ministre.- La discrimination à l'embauche est un phénomène qui n'est ni neuf, ni propre à Bruxelles. M. Kennis a fait référence à une étude doctorale qui s'est penchée sur le sujet dans toute une série d'autres pays. C'est malheureusement un phénomène trop courant sur le marché du travail.

Il est un fait que de nombreux Bruxellois sont discriminés sur la base de diverses caractéristiques physiques, ethniques, etc. Nous sommes fermement engagés, à tous les niveaux, aux côtés de tous les départements de l'emploi et de la formation, dans une lutte contre la discrimination en menant des actions de sensibilisation, de formation, de contrôle et de sanction des faits de discrimination que nous parvenons à prouver. La discrimination aboutit à des résultats inacceptables, à un gaspillage social, à une atteinte à l'égalité des chances et au découragement des chercheurs d'emploi de continuer à s'investir dans la société.

Toutes les études (d'Unia, view.brussels et autres) montrent des différences statistiques dans l'accès à l'emploi selon une série de critères qui suscitent une forte suspicion de discrimination, sans en être la preuve. En effet, ces écarts statistiques ne sont pas toujours causés uniquement par des phénomènes de discrimination. Une autre étude de la Banque nationale de Belgique, publiée dans sa Revue économique, montre que d'autres phénomènes peuvent expliquer le taux d'accès à l'emploi différent selon une série de caractéristiques. Il est donc difficile de prouver la discrimination, comme l'expliquait il y a quelque temps devant cette commission le professeur Stijn Baert.

(poursuivant en néerlandais)

Le service antidiscrimination d'Actiris a traité 258 dossiers, dont la moitié concernait des critères raciaux ou de genre.

L'inspection régionale du travail, quant à elle, a reçu quatre demandes d'ouverture de dossiers et d'organisation d'un test de discrimination, et Unia a reçu 1.531 rapports de discrimination en Région bruxelloise.

leeftijd afleiden, dus voor de derde meest voorkomende vorm van discriminatie is dat al geen oplossing.

Voor welke structurele aanpak kiezen we? Overweegt Actiris met die anonieme cv's aan de slag te gaan, wetende dat die ook maar een deel van de oplossing zijn? Hoever staan de studies over de Brusselse arbeidsmarkt en de identificatie van waar er zich structurele problemen voordoen?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).-Discriminatie op de arbeidsmarkt is geen nieuw of specifiek Brussels fenomeen.

De regering en alle instellingen voor werkgelegenheid en opleiding spannen zich in om die discriminatie te bestrijden door middel van bewustmaking, opleiding, toezicht en sancties.

Veel onderzoeksresultaten doen een sterk vermoeden van discriminatie rijzen, zonder die evenwel te bewijzen. Zo zijn sommige statistische verschillen niet enkel terug te brengen tot discriminatie, zoals onder meer blijkt uit een andere studie van de Nationale Bank van België. Discriminatie is moeilijk te bewijzen.

(verder in het Nederlands)

U vraagt mij een overzicht te geven van de belangrijkste indicatoren voor 2022 inzake discriminatie bij aanwerving. De dienst Antidiscriminatie van Actiris heeft 258 dossiers behandeld, waarvan de helft betrekking had op raciale criteria (31%) of geslacht (20%).

De directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie ontving vier verzoeken om dossiers te openen en een discriminatietest te organiseren. Unia ontving 1.531 meldingen van discriminatie in het Brussels Gewest, waarvan 36% betrekking had op de werkomgeving, inclusief discriminatie op de werkvloer. Dat laatste is een federale bevoegdheid, in tegenstelling tot discriminatie bij aanwerving, wat een gewestelijke bevoegdheid kan zijn.

n° 96 - nr. 96

³³ (poursuivant en français)

Le nombre actuel de chercheurs d'emploi de plus de 50 ans inscrits chez Actiris au mois de janvier 2023 est de 23.489, sur un total de 88.000. Il s'agit majoritairement d'hommes, insuffisamment qualifiés par rapport au marché du travail ou titulaires de diplômes obtenus à l'étranger, mais sans aucune équivalence. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le site viewstat.actiris.brussels.

Le service antidiscrimination d'Actiris est aujourd'hui pleinement opérationnel, et des campagnes de communication sont menées en vue de le faire connaître, tant en interne qu'auprès des partenaires et des chercheurs d'emploi.

S'agissant du recours aux C.V. anonymes, Actiris a mené une réflexion très approfondie sur l'opportunité de ce dispositif.

Vous mentionnez l'initiative privée prise par le bureau de recrutement Accent de proposer des C.V. anonymes afin de lutter contre les phénomènes de discrimination à l'embauche. Je ne peux que saluer la prise en considération de ces phénomènes par des opérateurs privés, mais je précise que le C.V. anonyme n'est pas un remède miracle pour lutter contre la discrimination à l'embauche. Accent opte pour cette approche dans son secteur, qui est très concurrentiel. Par conséquent, l'employeur aux velléités discriminatoires pourra s'adresser à un autre bureau. Ainsi, peut-être qu'une partie du marché fonctionnera mieux, mais pas l'autre. Ce système n'a pas un caractère suffisamment contraignant ou exhaustif, il ne peut toucher l'ensemble du marché de l'emploi.

Par ailleurs, l'expérience d'Actiris nous montre que les C.V. anonymes reportent les phénomènes discriminatoires aux étapes ultérieures des processus de recrutement, sans les supprimer. À cet égard, je vous renvoie aux débats que les membres de la présente commission ont menés à ce sujet le 9 février 2022 et le 4 mai 2022.

Vous me demandez si les CV anonymes peuvent aider à répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs. Il y a pour moi des objectifs bien différents de la mobilisation d'une telle approche pour, d'une part, combler des pénuries de fonctions et, d'autre part, lutter contre les discriminations basées sur les caractéristiques propres d'un chercheur d'emploi.

Nous en avons déjà longuement discuté: les pénuries de main-d'œuvre sont multifactorielles et relèvent notamment de dispositions fédérales liées au droit du travail, au mécanisme de concertation sociale, à la rémunération nette, ainsi qu'à d'autres éléments, qui n'ont a priori rien à voir avec les caractéristiques propres des chercheurs d'emploi sur la base desquelles certaines discriminations peuvent s'organiser. L'attractivité des métiers, les conditions salariales ou encore le déficit d'image sont des facteurs qui pèsent beaucoup plus lourd à cet égard.

Quant aux mesures à prendre, dans le cas de la garantie solutions employeur que met en œuvre Actiris, le lien de confiance entre (verder in het Frans)

Van de 88.000 personen die in januari 2023 stonden ingeschreven als werkzoekende bij Actiris, waren er 23.489 ouder dan 50 jaar. Het gaat voornamelijk om mannen die niet over de kwalificaties beschikken die gevraagd worden op de arbeidsmarkt.

De dienst Antidiscriminatie van Actiris is volledig operationeel. Er worden campagnes gevoerd om hem meer bekendheid te geven.

Een tijd geleden heeft Actiris het gebruik van anonieme cv's al zeer grondig overwogen. Het uitzendbureau Accent heeft nu ook een dergelijk initiatief genomen. Ik kan alleen maar toejuichen dat privébedrijven aandacht hebben voor arbeidsdiscriminatie, maar anonieme cv's zijn geen wondermiddel om discriminatie bij aanwerving tegen te gaan. Een bedrijf dat wil discrimineren, schakelt desnoods gewoon een van de concurrenten van Accent in.

De ervaring van Actiris leert ons bovendien dat het gebruik van anonieme cv's in feite de discriminatie uitstelt tot een latere fase in het aanwervingsproces. Dat kwam al uitvoerig aan bod tijdens de commissievergaderingen van 9 februari en 4 mei 2022.

U vraagt of het gebruik van anonieme cv's nuttig kan zijn om het personeelstekort in bepaalde sectoren te verhelpen. Die tekorten zijn echter het gevolg van heel andere factoren die onder meer te maken hebben met het federale arbeidsrecht, het sociaal overleg, de nettolonen, het imago van het beroep enzovoort. Arbeidsdiscriminatie heeft daar weinig mee te maken.

Actiris voert al lang een antidiscriminatiebeleid. Het zet daarbij in op een vertrouwensband met de werkgevers, door telkens geschikte kandidaten voor te stellen en de werkgever aan te sporen om geen rekening te houden met mogelijke discriminatiecriteria. Dat is een opdracht van elke dag. De objectieve voorselectie van kandidaten door Actiris draagt op die manier bij tot een lager risico op discriminatie bij aanwerving.

Hoe beter de diensten van Actiris op de hoogte zijn van de behoeften en de realiteit van de werkgevers, des te beter ze vraag

n° 96 - nr. 96

12

COMMISSION Affaires économiques et emploi

les employeurs et le service public de l'emploi doit se renforcer. Croyez bien qu'Actiris mène activement, depuis longtemps, une politique de lutte contre la discrimination. De même, dans le travail de placement des chômeurs et d'orientation des chercheurs d'emploi vers les entreprises, Actiris réalise ce travail au quotidien, emploi par emploi. Il propose des personnes qui ont des qualifications et invite l'employeur à ne pas tenir compte de caractéristiques sur la base desquelles il aurait peut-être construit une stratégie de discrimination. La présélection des candidats par Actiris, au regard des compétences et des profils recherchés est un élément-clé pour minimiser les risques de discrimination à l'embauche.

Rapprocher au maximum les services d'Actiris des besoins et des réalités des employeurs permet aussi de réconcilier l'offre et la demande d'emploi. Actiris doit accompagner les employeurs dans la définition des compétences minimales qu'un candidat doit détenir ou acquérir, en se formant en amont ou au début de son contrat de travail. Cette approche par compétences doit ensuite être appliquée dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi sur la base d'un bilan de compétences professionnelles, linguistiques et numériques et en définissant un parcours permettant d'accéder au poste recherché.

(poursuivant en néerlandais)

Ce changement de paradigme, basé sur l'objectivation des compétences recherchées et détenues, permettra de mettre toujours plus de Bruxellois à l'emploi, peu importe leurs caractéristiques personnelles, et de lutter contre l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi.

(poursuivant en français)

La lutte contre la discrimination doit être menée de manière transversale dans les services offerts aux employeurs et dans l'accompagnement prodigué aux chercheurs d'emploi. L'arsenal régional des tests et des appels mystères doit être mobilisé pour sanctionner ceux qui se rendent encore coupables de discrimination. En effet, nos Bruxelloises et Bruxellois ont des compétences et du talent, et le fait de ne pas s'en rendre compte est synonyme de manque à gagner pour nos entreprises et nos employeurs.

C'est pourquoi je m'attelle, depuis plus d'un an, à élaborer, avec les partenaires sociaux et les organismes de promotion de l'égalité des chances et en collaboration avec ma collègue secrétaire d'État à l'Égalité des chances, une stratégie régionale ambitieuse déclinée en quinze engagements, afin de lutter contre la discrimination à l'embauche et de promouvoir la diversité dans l'emploi. Cette stratégie est sur la table du gouvernement et j'espère pouvoir vous la présenter prochainement.

S'agissant des progrès accomplis concernant les études scientifiques et analyses proactives des discriminations sur le marché du travail, j'ai lancé un marché public relatif à l'étude et à l'exécution de tests de situation sur le marché du travail bruxellois, dans l'esprit de ce qu'est venu expliquer à cette en aanbod op elkaar kunnen afstemmen aan de hand van een competentiegerichte aanpak.

(verder in het Nederlands)

Door die paradigmaverschuiving, die gebaseerd is op de objectivering van gezochte en verworven vaardigheden, kunnen steeds meer Brusselaars aan de slag, ongeacht hun persoonlijke kenmerken. Zo kan ook de wanverhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt weggewerkt worden.

(verder in het Frans)

De strijd tegen discriminatie verloopt dus via de dienstverlening aan de werkgevers en de begeleiding van de werkzoekenden. Voor werkgevers die zich ondanks alles nog steeds schuldig maken aan discriminatie, kan er overgegaan worden tot praktijktests. Het is immers in ieders belang dat we de talenten en vaardigheden van alle Brusselaars benutten. Daarom heb ik in samenwerking met de sociale partners, de gelijkekanseninstellingen en de staatssecretaris voor Gelijke Kansen een ambitieuze gewestelijke strategie tegen arbeidsdiscriminatie uitgewerkt. Die ligt nu voor bij de regering.

Voorts heb ik de KU Leuven via een overheidsopdracht belast met een onderzoek naar de uitvoering van praktijktests. Die werkt daarvoor samen met de VUB en de Universiteit Gent. Ik verwacht de eerste resultaten eind 2023. Dat onderzoekt betreft ook tests naar aanleiding van vermoedelijke discriminatie op grond van leeftiid.

De regering heeft ook het ontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie betreffende de strijd tegen arbeidsdiscriminatie in derde en laatste lezing goedgekeurd. Ik hoop dat we dat zeer binnenkort kunnen bespreken.

n° 96 - nr. 96

13

commission le professeur Stijn Baert. Ce marché public a été attribué à la Katholieke Universiteit Leuven, en collaboration avec la VUB et l'Université de Gand. Je devrais pouvoir m'emparer des premiers résultats de l'étude à la fin de l'année. Le critère de l'âge est bien inclus dans les tests effectués par ce consortium académique.

En ce qui concerne la réforme des tests de discrimination dans le cadre de l'ordonnance tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement du ministre Gosuin -, je suis heureux de vous annoncer l'approbation par le gouvernement de la troisième et dernière lecture du projet d'ordonnance portant modification des diverses dispositions visant à lutter contre la discrimination en matière d'emploi. Je suis impatient que ce dossier puisse être inscrit à l'ordre du jour, et j'espère que nous pourrons en discuter après les vacances de Pâques.

Monsieur Obolensky, vous verrez que les réticences qu'a pu exprimer mon prédécesseur, M. Gosuin, quant à cette pratique, ne portaient pas sur leur mise en œuvre proprement dite, mais sur les règles de répartition des compétences entre l'État fédéral et la Région. En d'autres termes, est-ce l'inspection régionale de l'emploi ou l'inspection fédérale de l'emploi qui doit effectuer ces tests? Vous lirez avec intérêt l'avis du Conseil d'État sur le projet que j'ai déposé et dont l'objectif était de repousser davantage les frontières de notre compétence. Cet avis est assez contraignant, et nous devrons le respecter.

La bonne nouvelle, c'est que, depuis que la Région bruxelloise a voté pour l'introduction de ces tests, ceux-ci ont été copiés non seulement au sein de la Région dans le secteur du logement et c'est une bonne chose -, mais aussi au niveau fédéral, où ils peuvent être mis en œuvre conformément à la méthodologie qui y a été déterminée.

J'espère donc que nous poursuivrons le débat très prochainement et que nous pourrons continuer à travailler ensemble pour lutter plus efficacement contre les discriminations à l'embauche, qui constituent un gaspillage social et une atteinte à l'égalité des chances.

(M. Hasan Koyuncu, deuxième vice-président, prend place au fauteuil présidentiel)

Mme Farida Tahar (Ecolo).- Je vous remercie pour cette réponse très étayée, comme à l'accoutumée. Je n'ai jamais prétendu que les C.V. anonymes étaient la panacée. J'ai simplement voulu inviter à une réflexion sur l'usage de cet outil à des moments précis. Le but est d'aider les demandeurs d'emploi qui peinent à arriver ne serait-ce qu'à la première étape de sélection, celle de l'obtention d'un premier rendez-vous.

Je sais qu'Actiris a pris la décision aujourd'hui de ne pas recourir au C.V. anonyme et je la respecte; je ne suis d'ailleurs moimême pas très portée vers cette solution. Toutefois, une agence d'intérim, certes privée, expérimente ce projet pilote - je souligne le terme « pilote », qui implique que le projet doit encore rendre De terughoudendheid van mijn voorganger over de praktijktests had geen betrekking op de uitvoering ervan, wel op de bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid en het gewest. Het advies van de Raad van State over het ontwerp van ordonnantie is zeer duidelijk op dat vlak en dat zullen we moeten naleven. Het goede nieuws is dat de federale overheid het systeem van de praktijktests ondertussen heeft gekopieerd.

(De heer Hasan Koyuncu, tweede ondervoorzitter, treedt als voorzitter op)

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- Ik heb nooit beweerd dat anonieme cv's een wondermiddel zijn, maar ik vind dat we zeer goed moeten overwegen of ze in sommige gevallen toch niet nuttig ingezet kunnen worden, al is het maar om een werkzoekende in staat te stellen een eerste afspraak te krijgen.

De ervaring van Actiris met anonieme cv's dateert van jaren geleden. Ik vind het jammer dat de dienst nu niet opnieuw de proef op de som neemt en kijkt of de beslissing om geen gebruik te maken van anonieme cv's nog steeds de juiste is.

ses conclusions et qu'on se rendra peut-être compte qu'il ne s'agit pas d'un outil efficace. Je déplore que la Région ne puisse lui emboîter le pas et envisager de revenir sur la décision prise par Actiris, qui avait déjà expérimenté cet outil il y a quinze ans.

Il est évident qu'à côté de cela, Actiris, notamment au travers de son service inclusif antidiscrimination, réalise un travail remarquable avec une équipe dynamique.

Enfin, il est à souligner que la lutte contre les discriminations, ne consiste pas à trouver un bouc émissaire et faire la chasse aux employeurs. Dans le cadre de ce projet pilote, les employeurs eux-mêmes sont parties prenantes, ils acceptent de jouer le jeu. Mon objectif est la mise à l'emploi des personnes, qu'elles soient sous-qualifiées ou non.

Il est vrai que beaucoup de jeunes sous-qualifiés, surtout des hommes comme vous le dites, nécessitent une stratégie structurelle et globale, pour répondre aux besoins du demandeur d'emploi, mais aussi de l'entreprise. Je n'ai donc pas de problème avec les entreprises, qui sont des partenaires et parfois même des amis. Ma famille compte d'ailleurs des indépendants et des chefs d'entreprise. Je souhaite simplement pouvoir limiter le taux de chômage, qui reste important à Bruxelles.

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- Il est difficile de déterminer si la diminution du nombre de plaintes pour discrimination à l'embauche auprès d'Actiris en 2021 est un bon signe, ou si cela signifie que moins de personnes portent plainte.

Je vous encourage à poursuivre la réflexion sur le C.V. anonyme et à envisager des projets pilotes dans certains secteurs.

L'ASBL bruxelloise Rising You, qui forme des jeunes réfugiés aux travaux en hauteur, refuse de transmettre des C.V. et d'autres documents aux entreprises qui le demandent, mais propose d'envoyer ces jeunes travailler dans l'entreprise pendant une journée.

La plupart des employeurs pratiquent la discrimination inconsciente, parce qu'ils choisissent les candidats qui leur ressemblent le plus ou qui perpétuent les structures existantes. C'est pourquoi il serait intéressant d'envisager des C.V. anonymes et même des candidatures sans C.V. Les entreprises seraient alors plus enclines à considérer les compétences des candidats plutôt que leur apparence, leur nom ou leur âge.

Ik weet ook heel goed dat Actiris en zijn antidiscriminatiedienst in het bijzonder uitstekend werk verrichten.

Ten slotte wil ik nogmaals onderstrepen dat discriminatiebestrijding geen heksenjacht op werkgevers is. Mijn doel is mensen aan werk te helpen, ongeacht hun profiel. Werkgevers zijn geen tegenstanders, maar partners in die strijd.

De heer Pepijn Kennis (Agora).- Het anonieme cv is misschien niet de enige oplossing voor alle problemen, maar er moet toch iets gebeuren, zeker aangezien de discriminatiecijfers nog steeds lijken te stijgen. In 2021 waren er iets meer klachten bij Actiris dan vandaag het geval is. Dat kan betekenen dat er nu minder discriminatie is, wat zeer goed zou zijn, of dat er minder mensen een klacht indienen omdat ze de dienst onvoldoende kennen, wat zeer jammer zou zijn. Dat is moeilijk uit te maken.

Het anonieme cv zou dus een deel van de oplossing kunnen zijn. Ik moedig u aan om er verder over na te denken en misschien proefprojecten te organiseren in bepaalde sectoren.

Ik geef graag het verhaal mee van Rising You, een Brusselse organisatie die vooral met vluchtelingen werkt en hen via een intensief traject opleidt om als 'hoogtewerker' aan de slag te gaan. Met een klassieke cv en een sollicitatiegesprek vinden die mensen geen werk. Zij zijn immers niet getraind om een cv en een motivatiebrief te schrijven en om een goede indruk te maken tijdens een gesprek. Nee, zij zijn getraind om op grote hoogte te werken en daar goed werk af te leveren.

Daarom weigert Rising You om cv's en dergelijke door te sturen als bedrijven daarom vragen. De vzw stuurt die jongeren wel uit om een dagje te komen meewerken, zodat de bedrijven merken dat zij wel degelijk over de benodigde vaardigheden beschikken en ze hen aanwerven.

Vaak willen werkgevers niet discrimineren. We moeten daar ook niet van uitgaan. Het gaat vaak om onbewuste discriminatie, waarbij werkgevers uit een stapel cv's onbewust die kandidaten kiezen die het meest op hen lijken of die de bestaande structuren bestendigen. Daarom lijkt het mij interessant om anonieme cv's

n° 96 - nr. 96

15

M. Sevket Temiz (PS).- Effectivement, il n'existe pas de remède magique à ce problème appelé à perdurer. Il faut combiner tous les outils disponibles pour freiner la gangrène de la discrimination.

Nous attendrons l'arrivée de vos mesures au mois d'avril pour débattre plus avant de la question.

L'étude des universités de Louvain et de Gand que vous avez mentionnée se penche-t-elle sur la discrimination en général ou son objet est-il plus détaillé ?

M. Bernard Clerfayt, ministre.- J'ai anticipé sur l'approbation du plan antidiscrimination que j'ai élaboré en février 2022 et que nous attendons tous avec impatience. La consultation traînant en longueur, j'ai d'ores et déjà réalisé une de ses quinze mesures : l'attribution d'une étude en vue de procéder à un examen proactif de discrimination dans certains secteurs d'activité.

J'ai ainsi lancé un marché public qui a été obtenu par un consortium formé par la Katholieke Universiteit Leuven, la VUB et l'Université de Gand. Les services ont aidé les chercheurs à en définir les cibles et les critères. Une vague de C.V. anonymes est sur le point d'être lancée dans ce cadre. Pour des raisons évidentes, je tairai ici les secteurs qui ont été sélectionnés pour le test, qui doit rester aveugle pour être valable. Moins j'en dis, plus le test sera pertinent. Les chercheurs doivent nous livrer l'étude à l'automne. Nous aurons ainsi les premiers tests proactifs en Région bruxelloise.

M. Gilles Verstraeten (N-VA) (en néerlandais).- Je rejoins M. Kennis sur le fait que de nombreux employeurs ne pratiquent pas sciemment la discrimination.

Nous sommes enclins à rejeter toute la responsabilité sur les employeurs et nous nous interrogeons trop peu sur le parcours préalable et les raisons pour lesquelles certains groupes accèdent si difficilement au marché du travail, ne savent pas comment se comporter, comment rédiger un C.V. ou se vendre.

La pire discrimination à l'égard de certains groupes défavorisés commence à l'école. Plusieurs directeurs d'écoles de quartiers défavorisés, principalement francophones, semblent avoir renoncé à l'avance à enseigner autre chose à leurs élèves que la lecture et le calcul.

L'enseignement soufre d'un certain nombre de problèmes essentiels qui expliquent pourquoi de nombreux Bruxellois ne trouvent pas d'emploi. C'est à ce niveau-là qu'il faut agir en zelfs sollicitaties zonder cv te overwegen, zodat bedrijven sneller geneigd zullen zijn om naar de competenties van kandidaten te kijken en niet naar hun uiterlijk, naam of leeftijd.

Ik zal dit dossier blijven volgen.

De heer Sevket Temiz (PS) (in het Frans).- Er zijn inderdaad geen wondermiddelen tegen discriminatie. Daarom moeten we alle mogelijke middelen combineren.

Kunt u wat dieper ingaan op de universitaire studie die op dit moment loopt?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- Ik heb de goedkeuring van het antidiscriminatieplan niet afgewacht om alvast een van de vijftien maatregelen ervan uit te voeren. Zo heb ik een onderzoek besteld naar het proactief opsporen van discriminatie in bepaalde sectoren.

Een consortium van drie universiteiten heeft die aanbesteding in de wacht gesleept. Die hebben samen met de gewestelijke diensten de doelgroepen en criteria vastgelegd. Ik kan natuurlijk niet zeggen om welke sectoren het gaat, want anders kunnen er geen blinde tests meer uitgevoerd worden.

De heer Gilles Verstraeten (N-VA).- Ik ben het met de heer Kennis eens dat veel werkgevers niet bewust discrimineren. De indruk ontstaat soms dat bepaalde groepen actief worden gediscrimineerd, maar uit alle studies komt naar voren dat als je fijnmazig naar de situatie kijkt, er andere, dieperliggende factoren meespelen.

Dat is meteen ook mijn kritiek. We kijken altijd naar het einde van het hele proces. We leggen alle schuld bij de werkgevers en kijken te weinig naar het voortraject. We stellen ons veel te weinig de vraag hoe het komt dat bepaalde groepen het zo slecht doen op de arbeidsmarkt, niet weten hoe ze zich moeten gedragen, hoe ze een cv moeten opstellen of zichzelf moeten verkopen.

Ik durf te beweren dat de ergste discriminatie van bepaalde kansengroepen in Brussel al op school begint, vooral in het Franstalige onderwijs. Dat ligt misschien gevoelig, maar ik heb verschillende directeurs van scholen in achterstandswijken zaken horen zeggen waarvoor ze onmiddellijk zouden moeten worden ontslagen. Velen lijken het al bij voorbaat te hebben opgegeven voor hun leerlingen en lijken er al tevreden mee te zijn als

politiquement, plutôt que de donner constamment la chasse aux employeurs.

hun leerlingen wat kunnen lezen en rekenen aan het einde van het zesde leerjaar. Zolang we die directeurs daar laten zitten, in bepaalde wijken in Schaarbeek of in Kuregem, zullen we dergelijke effecten op de arbeidsmarkt blijven zien en zullen die jongeren een vogel voor de kat blijven.

Ik weet dat wij niet bevoegd zijn voor onderwijs, maar ik hoop dat de Franstalige collega's die discussie voeren in de Cocof. Er zijn op onderwijsvlak immers een aantal essentiële problemen die verklaren waarom veel Brusselaars later in hun leven niet aan de bak komen. Op politiek vlak valt daar meer te realiseren dan door constant jacht te maken op de werkgevers.

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- Ik ben niet bevoegd voor onderwijs en kan me daar dus niet over uitspreken.

- Het incident is gesloten.

- **M. Bernard Clerfayt, ministre**.- Ce sont des considérations qui relèvent de l'enseignement. Il ne m'appartient donc pas d'émettre une opinion à ce sujet.
 - L'incident est clos.

QUESTION ORALE DE M. EMIN ÖZKARA

- à M. Rudi Vervoort, ministre-président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'image de Bruxelles et du Biculturel d'intérêt régional,
- et à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,
- concernant l'état d'avancement du chantier relatif à la chancellerie régionale et au site internet qui reprend les décisions et documents préparatoires du gouvernement et l'inventaire des organismes publics bruxellois.

OUESTION ORALE JOINTE DE M. PEPIJN KENNIS

- concernant l'accès du public à l'ordre du jour et aux décisions du gouvernement.
- M. Emin Özkara (indépendant).- Depuis des années, la population bruxelloise dans sa grande diversité cherche à accéder aux documents préparatoires, aux notifications, notes et décisions complètes du gouvernement régional bruxellois, sans succès.

Comme vous le savez, il est clairement précisé ce qui suit dans la déclaration de politique générale : « Les nouvelles obligations pesant sur le gouvernement en matière de publicité de ses décisions et documents préparatoires imposent de créer une chancellerie régionale et de développer, par le biais d'un site internet adapté, la communication avec les citoyens. Ce site reprendra également l'inventaire des organismes publics bruxellois, les mandats et rémunérations - publiques et privées

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER EMIN ÖZKARA

aan de heer Rudi Vervoort, minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de Promotie van het Imago van Brussel en Biculturele Zaken van Gewestelijk Belang,

en aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende de vooruitgang van de geplande reorganisatie van de gewestelijke kanselarij en de website waarop de beslissingen en voorbereidende documenten van de regering en de inventaris van de Brusselse overheidsinstellingen worden gepubliceerd.

TOEGEVOEGDE MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS

betreffende de openbaarheid van de agenda en de besluiten van de regering.

De heer Emin Özkara (onafhankelijke) (in het Frans).-Brusselaars die inzage willen in documenten over de beslissingen van de gewestregering, komen gewoonlijk van een koude kermis thuis.

In de algemene beleidsverklaring staat dat er een gewestelijke kanselarij moet komen en dat er voor de communicatie met de burger in een specifieke website moet worden voorzien. Op die website moet voorts een overzicht komen van de Brusselse instellingen, de mandaten en de vergoedingen. Daarnaast wil de regering de gemeenten ondersteunen om hun documenten en beslissingen beter openbaar te maken.

par tranches comme au Parlement européen - perçues en leur sein. Le gouvernement soutiendra les pouvoirs locaux dans leurs efforts en matière de transparence des documents, de publicité des décisions et de bonne gouvernance. »

Le 27 septembre 2019, j'ai déposé au greffe du Parlement bruxellois une série de questions parlementaires adressées à tous les ministres et secrétaires d'État du gouvernement bruxellois sur l'inventaire exhaustif des autorités publiques et organismes publics qui relèvent de leurs compétences, autorités et tutelles.

Le 4 novembre 2019, le ministre-président m'a adressé la réponse suivante : « À cet égard, je puis vous faire savoir que l'inventaire des organismes publics bruxellois relevant de mes compétences est en cours de réalisation par mon cabinet, avec l'appui de l'administration. Aucun intervenant extérieur n'a, à ce stade, été sollicité. Je ne suis, pour l'heure, pas en mesure de vous communiquer un calendrier plus précis. »

Monsieur le Ministre, je souhaiterais vous interroger sur les avancées réalisées et sur le respect des obligations et engagements du gouvernement. Quel est l'état d'avancement du chantier relatif à la chancellerie régionale et au site internet qui reprend les décisions et documents préparatoires du gouvernement et l'inventaire des organismes publics bruxellois ?

Les décisions et documents préparatoires du gouvernement ainsi que l'inventaire des organismes publics bruxellois sontils accessibles au public ? Dans l'affirmative, sur quels sites internet ?

Qu'en est-il de la politique d'ouverture des données et de l'interopérabilité des documents numériques qui, à l'heure actuelle, ne sont pas respectées ?

Pourquoi n'utilisons-nous toujours pas un format de fichier structuré de telle manière que des applications logicielles permettraient de déterminer, de reconnaître et d'extraire des données spécifiques, notamment l'énoncé d'un fait et sa structure interne ? Quelles sont les avancées réalisées par votre cabinet à cet égard ?

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- La déclaration de politique régionale impose une obligation de publicité des documents. Cette obligation est également prévue par le décret et l'ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Cocom et de la Cocof relatifs à la publicité de l'administration.

L'agenda et les décisions du gouvernement doivent être transparents pour les Bruxellois. Or, aujourd'hui, ces documents sont introuvables sur le site web du gouvernement. Nous-mêmes, en tant que députés, devons souvent attendre plusieurs semaines pour prendre connaissance de ses décisions, ce qui nous oblige à baser notre travail sur les communiqués de presse.

Où en est le projet de chancellerie et de site web central annoncé dans votre déclaration de politique générale ?

Op een reeks vragen over het overzicht van de instellingen die ik in september 2019 indiende, antwoordde de minister-president mij in november van datzelfde jaar dat aan dat overzicht werd gewerkt.

Hoever staat dat overzicht ondertussen? Hoe zit het met de oprichting van de gewestelijke kanselarij en de werkzaamheden aan de website?

Kan de burger de regeringsdocumenten en het overzicht raadplegen? Zo ja, op welke websites?

Wat met het beleid inzake de openbaarheid van gegevens en de onderlinge uitwisselbaarheid van digitale gegevens, dat momenteel niet wordt nageleefd?

Waarom gebruikt het gewest nog steeds geen bestandsformaat dat het mogelijk maakt om bepaalde gegevens uit die bestanden te halen? Welke vooruitgang boekte u op dat vlak?

De heer Pepijn Kennis (**Agora**).- In de gewestelijke beleidsverklaring heeft de regering zich ertoe verbonden om beslissingen en voorbereidende documenten eenvoudiger raadpleegbaar te maken via een gewestelijke kanselarij en een website.

Die openbaarheid is niet alleen een mooie geste, ze is ook gewoon wettelijk verplicht. Het gezamenlijk decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de GGC en de Cocof betreffende de openbaarheid van bestuur van 16 mei 2019 bepaalt: "De regering, het Verenigd College en het College verspreiden, in de rubriek 'transparantie' van hun website, uiterlijk op de dag vóór hun vergaderingen de definitieve agenda van die vergaderingen en uiterlijk op de werkdag die volgt op hun

Comment l'agenda et les décisions du gouvernement sont-ils publiés? Combien de temps s'écoule-t-il en moyenne jusqu'à leur publication?

Comment les Bruxellois ont-ils accès à ces documents?

M. Bernard Clerfayt, ministre.- La transparence et l'accès aux documents relatifs aux décisions publiques - celles de l'administration en général et du gouvernement en particulier sont des sujets qui me tiennent à cœur. Je ne suis cependant pas dans le saint des saints du Bureau élargi du Parlement. Vous avez posé la question au ministre-président et à moi-même. J'ai, pour ma part, la responsabilité de départements techniques, tout à fait disposés à mettre en œuvre une éventuelle décision, prise par le gouvernement, de leur confier la mission de travailler sur ces matières.

Le ministre-président, dont les services assument la chancellerie globale du gouvernement, m'a transmis les éléments de réponse suivants. Le projet de chancellerie régionale est bien à l'étude par le service public régional de Bruxelles (SPRB). Une équipe en son sein a été constituée pour former l'embryon d'une future chancellerie, qui serait détachée du cabinet du ministreprésident pour être rattachée au SPRB et diffuser plus largement les documents sur lesquels vous m'interrogez. Le sujet n'est toutefois pas encore arrivé sur la table du gouvernement et mon administration chargée de l'informatique n'a pas encore été invitée à travailler concrètement sur l'une ou l'autre piste de publicité. Je suis donc au regret de ne pas pouvoir vous en dire davantage.

vergadering, de beslissingen die zij goedgekeurd hebben, alsook de nota's waarop die gebaseerd zijn."

2023.03.15

n° 96 - nr. 96

De Brusselse burgers hebben recht op transparantie over de agenda en de besluiten van de regering. Vandaag kun je die documenten niet terugvinden op de website van de regering, gov.brussels. Het recentste besluit dat er bij het indienen van deze vraag, begin 2023, op stond, was er een van juli 2022. Sterker nog, zelfs als parlementslid moeten we vaak enkele weken wachten op de besluiten van de regering, waardoor we genoodzaakt zijn ons werk te baseren op persberichten in plaats van op regeringsbesluiten.

Het parlement is overigens, krachtens artikel 40 van datzelfde gezamenlijke decreet en ordonnantie, belast met de evaluatie van die maatregelen.

Er blijkt wel een andere website te bestaan, die wat meer verstopt is, publi.irisnet.be, waar je wel over enkele agenda's van de regering kunt beschikken. Er is dus wel iets, maar het is toch allemaal niet erg toegankelijk.

Hoever staat u met het project van de kanselarij en de centrale website die u in de beleidsverklaring aankondigde?

Op welke manier worden de agenda en de besluiten van de regering gepubliceerd? Hoeveel tijd verloopt er gemiddeld tot hun publicatie?

Op welke manier hebben Brusselse burgers daar toegang toe? Hoeveel keer moeten ze doorklikken op de website van de regering om de juiste documenten te vinden?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- De regering hecht belang aan transparantie en toegankelijke documenten met betrekking tot haar beslissingen. U stelde uw vraag aan minister-president Vervoort en aan mij. Ik ben bevoegd voor de diensten die een eventuele beslissing van de regering zullen uitvoeren.

Minister-president Vervoort, die moet zorgen voor de oprichting van de kanselarij, bezorgde mij het volgende antwoord. De Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) werkt wel degelijk aan de oprichting van een gewestelijke kanselarij. Die zou onder de GOB vallen en de betrokken documenten toegankelijker maken. De regering heeft het onderwerp echter nog niet besproken en de administratie kreeg nog niet het verzoek om een website of een ander publicatiekanaal te ontwikkelen.

De documenten betreffende beslissingen van de Brusselse overheden verschijnen nu al op het openbaar toegankelijke Editoriaplatform.

En ce qui concerne les matières de transition numérique, les décisions du gouvernement sont publiées sur la plateforme web accessible à tous, Editoria, créée il y a une vingtaine d'années par le Centre d'informatique pour la Région bruxelloise, aujourd'hui Paradigm. Cette plateforme rassemble les publications des pouvoirs publics bruxellois : huit administrations communales, trois CPAS, les gouvernements régional et communautaire, le SPRB, les services du Collège réuni et le Parlement bruxellois.

(poursuivant en néerlandais)

La liste des institutions et les liens vers les arrêtés du gouvernement sont disponibles sur be.brussels en quelques clics. En outre, j'ai mis en place une stratégie régionale devant améliorer l'accès aux sites et les rendre plus conviviaux.

(poursuivant en français)

Nous lançons actuellement la stratégie internet régionale. Comme je l'ai indiqué, plus de 220 sites sont organisés par les différentes agences, départements et organismes régionaux. Il est donc assez difficile de s'y retrouver. La stratégie internet régionale va regrouper ces sites en une dizaine de familles, pour simplifier le travail d'accès aux informations. L'architecture n'a en effet pas toujours été conçue de manière cohérente et centralisée. Dans le cadre du plan de simplification administrative Easy Way, j'ai demandé à Easybrussels de travailler sur cette thématique, avec la mise en place d'un cadastre des données d'intérêt public.

Quant à openbudgets.brussels, que j'ai mis en œuvre il y a deux ans, ce projet donne accès, sur un seul site, à toutes les informations disponibles sur les subsides, les marchés publics, les budgets et dépenses ainsi que les dotations de tous les organismes régionaux. Une grande majorité de communes y sont également inscrites. Auparavant, ces informations étaient disponibles sur les sites internet de chacun des organismes. À présent, tout est rassemblé en un seul lieu que l'on retrouve avec divers moteurs de recherche - qui sont, certes, encore perfectibles.

Cette politique d'ouverture des données est centrale dans le développement des administrations bruxelloises. Afin de les encadrer, les accompagner et les sensibiliser, j'ai proposé au gouvernement d'adopter une « stratégie de la donnée », pour intégrer la manière dont chaque administration organise son travail, les données qu'elle gère et celles qu'elle rend publiques. Le but est de mieux structurer les données régionales, de les valoriser au bénéfice de chercheurs, mais aussi de garantir leur protection.

Cette stratégie est en cours de mise en œuvre. Le plus grand défi est de faire prendre conscience à chacune des administrations de l'importance de ces données et de partager au sein de la Région (verder in het Nederlands)

De lijst met instellingen en de links naar de regeringsbesluiten zijn beschikbaar op be.brussels in drie tot zes klikken. Om het opzoeken van informatie te vergemakkelijken, heb ik een gewestelijke webstrategie opgezet, die tot doel heeft de websites toegankelijker en gebruiksvriendelijker te maken. De eerste thematische websites zullen worden gewijd aan informatie over het gewest. De website be.brussels zal daarin worden opgenomen.

(verder in het Frans)

Easy.brussels voert momenteel de gewestelijke internetstrategie in. De Brusselse instellingen hebben samen 220 websites. Het is moeilijk om daar je weg in te vinden. Op basis van de internetstrategie zal het agentschap de sites in een tiental categorieën onderbrengen.

Daarnaast voerde ik twee jaar geleden openbudgets.brussels in. Dat is een website waar alle informatie te vinden is over subsidies, overheidsopdrachten, begrotingen, uitgaven en dotaties van alle gewestelijke instellingen en de meeste gemeenten.

De openbaarheid van gegevens staat centraal in de ontwikkeling van de Brusselse overheidsdiensten. Ik werk aan een strategie om de diensten te sensibiliseren en te ondersteunen bij het organiseren, openbaar maken en beschermen van hun gegevens. n° 96 - nr. 96

des standards pour organiser leur transfert, leur échange et leur protection.

M. Emin Özkara (indépendant).- Je vous remercie pour vos réponses détaillées et continuerai à suivre les évolutions et actions concrètes mises en œuvre par le gouvernement dans ce chantier essentiel qui me tient également à cœur.

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- Sur le site be.brussels, il faut effectivement beaucoup moins de clics pour trouver les ordres du jour et les décisions du gouvernement.

Le travail parlementaire porte donc ses fruits mais il n'est pas terminé. Je vous encourage à continuer à harmoniser la stratégie web et surtout à simplifier la communication avec les citoyens, car trouver aisément et rapidement l'information adéquate est essentiel pour le bon fonctionnement de la démocratie.

- L'incident est clos.

QUESTION ORALE DE MME CLÉMENTINE BARZIN

à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

concernant le suivi consacré au plan de lutte contre les métiers en pénurie.

Mme Clémentine Barzin (MR).- En 2021, vous avez manifesté votre volonté de lancer en 2022 un plan de lutte contre les métiers en pénurie. Dans ce plan figurait notamment l'organisation de tables rondes dans quatre secteurs : la construction, la logistique, la santé et le numérique. Toujours dans le cadre de ce plan, le revenu de formation a été augmenté : il est passé de 1 à 2 euros pour toutes les formations et à 3 euros de l'heure pour les personnes qui se forment dans un métier en pénurie.

Actuellement, selon le dernier rapport mensuel d'Actiris de décembre 2022, notre Région compte 87.075 demandeurs d'emploi inoccupés. Parmi ceux-ci, 48 % le sont depuis plus de deux ans. De plus, notre Région compte aujourd'hui 113

De heer Emin Özkara (onafhankelijke) (in het Frans).- Ik zal de ontwikkelingen op dit vlak nauwlettend volgen.

De heer Pepijn Kennis (Agora).- Ik had mijn vraag gericht aan de minister-president. Ik bespreek graag met u de technische aspecten, maar natuurlijk zou ik het nog liever met de ministerpresident over de kern van de zaak hebben, namelijk de publicatie van de regeringsbesluiten.

De website Editoria heb ik inderdaad ontdekt nadat ik mijn vraag had ingediend. Eveneens na indiening is er op de site be.brussels een klein vakje bij gekomen dat naar Editoria verwijst. Daardoor zijn er aanzienlijk veel minder clicks nodig om de agenda's en beslissingen van de regering terug te vinden. Het parlementaire werk werpt dus toch vruchten af.

Het werk is echter nog niet klaar en ik moedig u dus aan om de harmonisering van de webstrategie en vooral de vereenvoudiging van de communicatie met de burgers voort te zetten. De informatie is soms wel beschikbaar, maar af en toe verdrink je in de informatie, waardoor je niet vindt wat je zoekt. In sommige gevallen kan dat een bewuste strategie zijn, al zeg ik niet dat dat voor u of voor deze regering het geval is. Op een eenvoudige manier de juiste informatie vinden is essentieel voor een goed werkende democratie.

- Het incident is gesloten.

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW CLÉMENTINE BARZIN

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende de follow-up van het plan ter bestrijding van knelpuntberoepen.

Mevrouw Clémentine Barzin (MR) (in het Frans).- In 2022 stelde u een plan voor de aanpak van knelpuntberoepen voor. Het omvatte overleg met de bouwsector, de logistieke sector, de gezondheidssector en de ICT-sector. U verhoogde het opleidingsinkomen van 1 naar 2 euro voor alle opleidingen en naar 3 euro voor opleidingen voor knelpuntberoepen.

In december 2022 telde het Brussels Gewest 87.075 werkloze werkzoekenden, van wie 48% langer dan twee jaar werkloos was. Daarnaast zijn er 113 beroepen waarvoor werkgevers moeilijk personeel vinden.

métiers identifiés comme fonctions critiques pour lesquelles les employeurs peinent à recruter.

Malgré les efforts, le nombre de demandeurs d'emploi dans notre Région reste élevé. Nous en parlons souvent et connaissons les réponses eu égard à un problème général touchant ces métiers, qui dépasse les frontières de notre Région et qui est multifactoriel. Nous devons toutefois continuer à renforcer la formation et la remise à l'emploi de ces personnes.

Un autre problème que vous avez souligné est le fait qu'un grand nombre d'employeurs ne transmettent pas leurs offres d'emploi à Actiris. Il est important de rappeler à ces employeurs que plus nombreux seront les canaux de diffusion de leurs offres, plus ils auront de chances de trouver des personnes motivées à postuler.

Aujourd'hui, je m'interroge sur le suivi de ce plan de lutte contre les métiers en pénurie. Où en est-il ? Est-il toujours d'application pour l'année 2023 ? Quelles mesures sont liées à ce plan pour cette année ?

Quelle part du budget attribuez-vous à la réalisation de ce plan pour 2023 ?

Quelles principales mesures de ce plan sont mises en œuvre en 2022 ?

Continuez-vous à organiser des tables rondes avec les différents secteurs? Avec quels résultats? De nouveaux secteurs ont-ils été consultés depuis ? Le cas échéant, lesquels ?

En ce qui concerne les échanges avec les différents secteurs, quelles sont leurs principales revendications en matière de formation et d'accompagnement?

Vous avez décidé d'augmenter le revenu de formation à l'occasion du plan de lutte contre les métiers en pénurie. Où en sont vos discussions avec le gouvernement fédéral concernant la défiscalisation des futures augmentations de ce revenu?

M. Bernard Clerfayt, ministre.- Votre question montre votre détermination à suivre cette problématique, qui interpelle tous les employeurs. Nombreux sont en effet ceux qui éprouvent des difficultés à trouver les talents nécessaires au développement de leur entreprise. La presse évoque régulièrement le problème des métiers en pénurie, dont on parle probablement davantage que l'on agit pour changer la donne.

C'est pourquoi j'ai décidé en 2022 de réunir autour de la table les quatre secteurs professionnels qui me semblaient les plus touchés par le problème et des acteurs du service public. L'objectif de ces rencontres était de déterminer l'apport de chacun dans la construction commune de pistes de solutions.

Nous avons organisé cinq tables rondes, à l'occasion desquelles étaient mandatés les quatre pôles formation-emploi et Horeca Be Pro, le centre de référence professionnelle pour le secteur horeca, dans le but d'affiner un plan d'action et de déterminer, Het probleem van de knelpuntberoepen is algemeen en doet zich ook elders voor, maar dat neemt niet weg dat het gewest gepaste oplossingen moet blijven aanbieden.

Tegelijkertijd bezorgen veel werkgevers hun vacatures niet aan Actiris. U moet hen erop wijzen dat ze sneller gemotiveerde werknemers vinden als ze via meer kanalen communiceren.

Hoever staat de uitvoering van het plan voor de aanpak van knelpuntberoepen? Is het ook in 2023 nog van toepassing? Welke maatregelen voert u dit jaar uit?

Welk budget trekt u voor 2023 uit voor de uitvoering van het

Welke maatregelen zijn in 2022 uitgevoerd?

Overlegt u nog met de verschillende sectoren? Wat levert dat op? Overlegde u ook met andere sectoren? Zo ja, met welke?

Wat zijn de belangrijkste eisen van de verschillende sectoren rond opleiding en begeleiding?

U verhoogde het opleidingsinkomen. Hoever staat uw overleg met de federale regering over het belastingvrij maken van toekomstige verhogingen?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- Heel wat werkgevers vinden inderdaad geen geschikt personeel. Over knelpuntberoepen wordt veel bericht, maar er gebeurt te weinig om het probleem aan te pakken. Daarom organiseerde ik in 2022 overleg met de vier zwaarst getroffen sectoren.

Er waren vijf overlegmomenten, waarbij de vieropleidings- en tewerkstellingscentraen Horeca Be Pro betrokken waren. Het doel was om tot een gedetailleerd actieplan te komen. Twee van de opleidingscentra hebben hun acties voor 2023 en 2024 nog niet helemaal klaar. De acties zijn gericht op oriëntering, stimulering, communicatie en opleiding van het doelpubliek.

Ik trok 3,8 miljoen euro uit voor de sectorale actieplannen. De helft van dat bedrag werd eind 2022 toegekend en zal in 2023 worden gebruikt. De rest wordt in de loop van 2023 toegewezen om de acties in 2024 voort te zetten.

n° 96 - nr. 96

pour chacune des actions, le pilote, le budget, les indicateurs objectifs d'activité, les résultats visés et la temporalité.

Deux pôles formation-emploi doivent encore finaliser ce travail pour des actions à mener en 2023 et 2024. Ces actions portent, de manière générale, sur l'orientation, l'incitation, la communication, la formation et l'orientation des publics cibles des pôles formation-emploi vers les métiers qui recrutent.

Quant au budget consacré à la réalisation de ce plan, nous avons prévu un total de 3,8 millions d'euros pour soutenir les plans d'action sectoriels. La moitié de ce montant a été liquidée en fin d'année 2022, de sorte que les moyens seront utilisés par les pôles formation-emploi dans le courant de l'année 2023. L'autre moitié est provisionnée au budget 2023 pour une attribution en cours d'année, afin de poursuivre les actions en 2024.

S'agissant des principales mesures mises en œuvre en 2022 dans le cadre de ce plan, je n'entrerai pas dans les détails tant que les plans ne seront pas définitivement adoptés par les partenaires des pôles formation-emploi. Je resterai donc très général à ce stade.

Parmi les mesures, citons le renforcement de la concertation entre les opérateurs des secteurs professionnels et du secteur public au sein des pôles formation-emploi en ce qui concerne la formation, la sélection des chercheurs d'emploi, la formation adaptée aux métiers, etc. Une autre mesure concerne la concertation avec le niveau fédéral sur la défiscalisation des primes à la formation, que nous avons décidé d'augmenter dans les secteurs des métiers qui recrutent. Enfin, nous parlons souvent de l'instauration d'un bilan de compétences comme base d'un accompagnement plus professionnel et plus objectivé des chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris, afin de mieux orienter leur formation.

Les tables rondes sont en cours de finalisation. D'ici à quelques semaines, des plans d'action étayés pourront être signés par les différentes parties prenantes. J'ai voulu que les plans dépassent l'énumération d'une série de recommandations et que les acteurs s'engagent, ce qui prend un peu plus de temps. Il y a en effet une marge entre l'expression d'un souhait et l'engagement réel. Ma démarche rejoint sans doute votre philosophie visant à inscrire les acteurs, les employeurs, dans des actions concrètes, précises, et non à se contenter de quelques vagues déclarations qui n'engagent à rien. Certaines avancées pourront ainsi être engrangées.

Je compte d'ailleurs relancer les tables rondes, même si les cinq premières prennent du temps pour aboutir. J'envisage de les élargir au secteur des soins de santé ainsi qu'au secteur de la comptabilité. Il y a en effet une forte demande de comptables et le secteur est prêt à s'investir dans des mesures.

S'agissant du revenu de formation, nous l'avons augmenté en 2021, après vingt ans, de 1 à 2 euros. Nous avons également prévu le budget pour le porter à 3 euros dans les secteurs qui recrutent.

Over de in 2022 uitgevoerde maatregelen wil ik geen details geven zolang de opleidingscentra de plannen niet definitief hebben goedgekeurd. Ik geef u wel de algemene informatie.

Een van de maatregelen is de uitbreiding van het overleg tussen de beroepssectoren en de overheid. Daarnaast is er het overleg met de federale regering over het belastingvrij houden van het verhoogde opleidingsinkomen. Ten slotte lopen er gesprekken over de invoering van een overzicht van de vaardigheden van een werkzoekende als basis voor een betere begeleiding door Actiris.

Het overleg is bijna rond. Over enkele weken zullen er goed onderbouwde actieplannen klaarliggen. Ik wil dat die meer omvatten dan wat aanbevelingen en dat alle partijen zich ertoe verbinden om ze daadwerkelijk uit te voeren.

Daarnaast plan ik nog meer overlegmomenten, onder andere met de verzorgingssector en de boekhoudkundige sector. Er is immers veel vraag naar boekhouders en de sector is bereid maatregelen te nemen.

Het opleidingsinkomen heb ik in 2021 van 1 naar 2 euro opgetrokken en tot 3 euro voor opleidingen voor knelpuntberoepen.

En ce qui concerne la concertation fédérale, elle est toujours en cours et je n'ai pas encore les résultats définitifs. Il semble que les difficultés relèvent de la disparité des régimes mis en place par chacune des Régions et de la manière dont le gouvernement fédéral est en mesure de tenir compte des différences régionales. Je suis en contact régulier avec mon homologue au niveau fédéral, le ministre Dermagne, à ce sujet, mais la question relève notamment du ministère des Finances et du ministère des Affaires sociales pour le volet sécurité sociale. Cette concertation interfédérale est plus lente que je ne le voudrais. Je ne peux donc préjuger de sa fin.

Il s'agit toutefois d'un dossier que je porte en priorité, car - je le répète et je pense que vous partagez cette opinion - la montée en compétence des chercheurs d'emploi est la voie privilégiée pour répondre à la demande des employeurs dans les métiers qui recrutent, et pour permettre aux Bruxellois de trouver un emploi et de maîtriser leur vie.

De manière plus générale, la problématique des pénuries et de l'inadéquation de l'offre et de la demande d'emplois est récente. Elle résulte d'une multiplicité de facteurs. Je vous invite à lire à cet égard le récent rapport de la Banque nationale de Belgique qui y consacre quelques pages, rappelant que la Belgique compte 180.000 postes non pourvus. La toute grande majorité de ceux-ci se trouvent en Flandre, pour 24.000 à Bruxelles. C'est ce qui nous pousse à continuer la concertation avec la Flandre pour y orienter les chercheurs d'emploi bruxellois. D'autres réflexions de la Banque nationale indiquent clairement le caractère multifactoriel des causes de ce phénomène.

Mme Clémentine Barzin (MR).- Vous êtes parfois un peu contradictoire, Monsieur le Ministre : vous nous dites que cette problématique échappe à la Région bruxelloise, mais vous réalisez tout de même ce plan - que je salue. Vous êtes donc bel et bien impliqué dans cette problématique énorme qui concerne bon nombre de demandeurs d'emploi en Région bruxelloise, entre autres. Il importe que celle-ci leur apporte une réponse adaptée, avec les outils à sa disposition.

Je salue aussi le fait que vous ajoutiez à vos concertations et aux domaines étudiés les soins de santé et la comptabilité.

Cela étant dit, vous évoquez les budgets conséquents de 1,9 million en 2022 et la même somme en 2023. Certes, les plans ne sont pas finalisés, mais les mesures que vous communiquez sont un peu générales. Les formations adaptées seront-elles radicalement renforcées? On sait en effet que le nombre de bénéficiaires est réduit dès le départ, et qu'il diminue à mesure que la formation avance, si l'on n'y ajoute pas de nouveaux candidats. Quel levier allez-vous utiliser, avec ce budget, pour faire de ces formations le canal qui conduise un maximum de demandeurs d'emploi vers les métiers en pénurie? C'est là où le bât blesse.

Je salue la logique d'objectifs que vous évoquez, entre autres pour les organismes publics. Nous souhaitons également davantage de recours à l'alternance. Un organisme la pratique en Région Het overleg met de federale regering loopt nog. Blijkbaar schuilt de grootste moeilijkheid in de verschillende stelsels die de gewesten hebben ingevoerd. Het overleg verloopt langzamer dan ik had gehoopt. Wat het zal opleveren, is nog niet duidelijk.

De slechte afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is een recent fenomeen, dat door verscheidene factoren in de hand wordt gewerkt. Uit een recent verslag van de Nationale Bank van België blijkt dat dit land 180.000 openstaande vacatures telt, waarvan het merendeel in Vlaanderen en 24.000 in Brussel. Ik blijf dan ook overleggen met het Vlaams Gewest om Brusselse werkzoekenden naar Vlaamse jobs te leiden.

Mevrouw Clémentine Barzin (MR) (in het Frans).- U spreekt zichzelf wat tegen wanneer u zegt dat het niet echt een Brussels probleem is, maar toch een plan opstelt. Het is in elk geval belangrijk dat er een gepast aanbod komt voor de Brusselse werkzoekenden.

Daarnaast juich ik toe dat u ook met de verzorgingssector en de boekhouders zult overleggen.

Voor de jaren 2022 en 2023 is er telkens een budget van 1,9 miljoen euro. Uw plan is nog niet helemaal klaar, maar de maatregelen waarover u het had zijn nogal algemeen. Worden de aangepaste opleidingen sterk uitgebreid? Hoe wilt u ervoor zorgen dat via die opleidingen zoveel mogelijk werkzoekenden aan de slag gaan in een knelpuntberoep?

Maakt ook alternerend leren deel uit van de maatregelen?

- Het incident is gesloten.

n° 96 - nr. 96

bruxelloise, mais nous voulons accentuer cette tendance, notamment en renforçant le rôle des entreprises en la matière. Cela fait-il partie des mesures envisagées ? Je voudrais connaître les engagements précis des secteurs et des organismes d'intérêt public en matière de pôles formation-emploi. Comment mettre en place le levier que constitue l'alternance dans le cadre des réponses élaborées dans le plan de lutte contre les métiers en pénurie ? Le budget nous donne de grandes espérances à cet égard, bien que nous soyons aujourd'hui encore un peu dans le flou.

- L'incident est clos.

QUESTION ORALE DE MME CLÉMENTINE BARZIN

a Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de la Transition économique et de la Recherche scientifique,

concernant l'évolution de la politique industrielle à la lumière de la stratégie Shifting Economy.

Mme Clémentine Barzin (MR).- Au printemps dernier, vous présentiez à cette commission la stratégie de transition économique. Celle-ci a pour ambition de reprendre l'ensemble des grands plans économiques bruxellois des dernières années. Parmi ceux-ci, le plan industriel, datant de début 2019, tendait à redévelopper des activités productives en Région bruxelloises. Il se basait sur cinq secteurs avec un potentiel de chaînes de valeur : la construction, l'industrie agroalimentaire, la santé, le secteur manufacturier et des métaux, et les industries créatives et culturelles.

Votre prédécesseur incluait également dans son plan les dimensions de recherche de foncier, de cadre fiscal et financier favorable et de dynamique de l'emploi.

Les pages consacrées aux secteurs de la stratégie Shifting Economy, indiquent, en ce qui concerne la stratégie Good Food (ex-agroalimentaire), la volonté d'un basculement alimentaire vers un modèle plus durable et résilient et la volonté de transformer les filières, pour lesquelles on entend accompagner les entrepreneurs et commerçants. Dans le plan initial, on parlait d'investir dans des processus de transformation et dans l'origine locale.

En ce qui concerne le plan de gestion des ressources et des déchets (ex-secteur manufacturier et métaux), la stratégie Shifting Economy souhaite accompagner les professionnels dans la gestion des déchets et stimuler l'offre en économie circulaire. Le plan initial misait encore sur les grandes entreprises bruxelloises, telles qu'Audi, Sabca et Solvay.

Pour ce qui est de l'alliance Rénolution (ex-secteur de la construction), la stratégie Shifting Economy promeut, par exemple, l'accès au foncier bruxellois pour les entreprises d'économie circulaire, ainsi que la mise à disposition de

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW CLÉMENTINE BARZIN

aan mevrouw Barbara Trachte, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Economische Transitie en Wetenschappelijk Onderzoek,

betreffende de evolutie van het industriebeleid in het licht van de strategie Shifting Economy.

Mevrouw Clémentine Barzin (MR) (in het Frans).- Vorig voorjaar stelde u in de commissie de strategie voor economische transitie voor. Shifting Economy heeft de ambitie om alle grote Brusselse plannen van de voorbije jaren samen te brengen. Een daarvan was het industrieplan van begin 2019 dat de herontwikkeling van productieve activiteiten moest stimuleren en gebaseerd was op vijf sectoren met waardeketenpotentieel: de bouw, de voedingsindustrie, de gezondheidssector, de productieen metaalsector en de creatieve en culturele sector.

Uw voorganger nam ook de zoektocht naar gronden, een gunstig belastingstelsel, een voordelige financiële regeling en de arbeidsmarktdynamiek op in zijn plan.

Volgens Shifting Economy moet de voedselproductie duurzamer worden. In het oorspronkelijke plan stonden investeringen in transformatieprocessen en lokale producten.

Shifting Economy moet bedrijven bijstaan bij de verwerking van hun afval en de circulaire economie stimuleren. Het oorspronkelijke plan was nog gericht op grote ondernemingen zoals Audi, Sabca en Solvay.

Shifting Economy wil bedrijven in de kringloopeconomie aan gronden helpen en logistieke oplossingen aanbieden voor herbruikbaar materiaal. Het industrieel plan stelde een waardeketen voor op basis van sterke afbraakexpertise.

1201

En matière de santé, la stratégie Shifting Economy valorise l'innovation avec une série de soutiens et d'appels à projets dans une vision d'accessibilité sociale des soins de santé. Le plan industriel mettait en avant des niches économiques, telles que les technologies médicales et les dispositifs médicaux, l'e-santé ou encore la biotechnologie.

Enfin, en matière d'industries créatives et culturelles, la stratégie Shifting Economy a pour objectif de mettre en place une panoplie de soutiens - financements, appels à projets etc. - et mentionne la prise en considération des enjeux d'innovation, de durabilité et d'inclusion dans les critères d'évaluation des appels à projets. Dans le plan industriel était soulignée l'ambition de renforcer les liens entre les créatifs et les secteurs productifs, à travers la plateforme Brussels Creative.

Comment le plan industriel a-t-il évolué depuis 2019 ?

Que reste-t-il aujourd'hui des axes du plan industriel dans ces cinq grands secteurs, dans ses ambitions de recherche de foncier et de cadre fiscal favorable ?

Les auteurs du plan industriel insistaient sur la création de chaînes de valeur. Qu'en est-il de ces chaînes dans les cinq grands secteurs évoqués dans la stratégie Shifting Economy? Quels processus de transformation en matière alimentaire sont-ils soutenus, plus particulièrement, dans la Shifting Economy pour en faire une chaîne de valeur? Avec quels objectifs économiques précis? Quelle est votre vision des grandes entreprises manufacturières à Bruxelles?

Quels sont vos objectifs et comment envisagez-vous de créer une chaîne de valeurs sur la base de l'économie circulaire des déchets alors que des académiques d'Innoviris nous ont indiqué que ce modèle économique reposait, à tout le moins en partie, sur les pouvoirs publics ?

Quelle place revêt une chaîne de valeurs en matière de déconstruction dans le volet Rénolution et avec quels objectifs économiques ?

Qu'en est-il aujourd'hui des niches économiques en santé - technologies médicales, dispositifs médicaux et biotechnologie - et qu'en fait désormais la stratégie Shifting Economy ? Pour quels objectifs économiques ?

Quels sont les liens encouragés à ce jour entre les industries créatives et les secteurs productifs ? Quels sont vos objectifs économiques en la matière ?

Enfin, quelle est votre vision en matière de mise à disposition d'un foncier compétitif par rapport aux autres Régions ?

In de gezondheidssector stimuleert Shifting Economy innovatie met steun en drempelverlagende projectoproepen. Het industrieplan ging uit van economische niches, zoals medische technologie en hulpmiddelen, e-gezondheid en biotechnologie.

Shifting Economy omvat allerlei steunmaatregelen en bepaalt dat bij projectoproepen rekening wordt gehouden met innovatie, duurzaamheid en inclusie. In het industrieplan stond de ambitie om de banden tussen de creatieve en de productiesector via Brussels Creative aan te halen.

Hoe is het plan sinds 2019 bijgestuurd?

De auteurs van het plan zetten in op de creatie van waardeketens. Hoe zit het met die ketens in de vijf sectoren die in Shifting Economy aan bod komen? Welke transformatieprocessen worden in de voedingsindustrie ondersteund? Wat moet dat opleveren? Wat is uw visie op grote maakbedrijven in Brussel?

Wat zijn uw doelstellingen en hoe brengt u een waardeketen op basis van de kringloopeconomie tot stand nu academici van Innoviris duidelijk hebben gemaakt dat dat economisch model geheel of gedeeltelijk op de overheid steunt?

Welke plaats krijgt een afbraakwaardeketen in Renolution?

Hoe zit het met de economische niches in de gezondheidssector? Wat zijn de economische doelstellingen?

Welke banden stimuleert u tussen de creatieve productie en de productiesector? Wat moet dat opleveren?

Wat is uw visie op de terbeschikkingstelling van gronden om de concurrentie met andere gewesten aan te kunnen?

2023.03.15

n° 96 - nr. 96

Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État.- Il est impossible de répondre avec précision, dans le temps qui m'est imparti dans le cadre d'une question orale, à chacune de vos questions.

Je brosserai donc un tableau contenant l'essentiel dans le cadre de mes compétences, et y ajouterai des éléments qui relèvent des compétences de mon collègue Alain Maron.

Comme vous le mentionnez, le plan industriel avait été adopté au début de l'année 2019. Dès mon entrée en fonction, des consultations entre des membres de mon cabinet et les différentes administrations qui relèvent de mes compétences ont été entamées pour intégrer au plan industriel les objectifs que le gouvernement bruxellois s'est fixés en matière de transition économique et de logistique urbaine.

Pour atteindre de telles ambitions, il faut faire la part belle aux modèles économiques décarbonés, circulaires et régénératifs, qui ancrent l'activité économique à Bruxelles afin de produire localement, qui assurent la création d'un tissu économique de proximité et réduisent ainsi les déplacements, qui optimisent l'utilisation du territoire et créent de la valeur ajoutée, tout en contribuant à créer de l'emploi de qualité et peu délocalisable.

Comme c'est le cas pour d'autres plans, tels que le plan Next Tech ou le Small Business Act, les mesures prévues dans le plan industriel ont été intégrées dans la stratégie Shifting Economy, elle-même entièrement alignée sur la stratégie Go4Brussels 2030.

L'objectif est que ces mesures, qui visent à soutenir les activités productives, soient mises en œuvre par les différents organismes d'intérêt public et administrations qui pilotent ou sont associés à la stratégie de transition économique, à savoir Bruxelles Économie et Emploi, hub.brussels, Bruxelles Environnement, Innoviris, citydev.brussels, finance&invest.brussels, le Port de Bruxelles, perspective.brussels ou Bruxelles Mobilité.

La stratégie Shifting Economy fait siens les six piliers sectoriels définis comme prioritaires dans le cadre des stratégies d'investissement de finance&invest.brussels, de Brusoc, du fonds de relance ou encore du plan régional pour l'innovation :

- qualité de vie en ville et résilience urbaine ;
- participation citoyenne et gouvernance partagée ;
- agriculture urbaine et alimentation durable ;
- industrie culturelle et créative ;
- gestion durable des ressources ;
- e-santé.

Mevrouw Barbara Trachte, staatssecretaris (in het Frans).-Ik zal een algemeen overzicht geven in het kader van mijn bevoegdheden en die van minister Alain Maron.

Het industrieplan werd begin 2019 goedgekeurd. Bij mijn aantreden heeft mijn kabinet meteen overlegd met de administraties waarvoor ik bevoegd ben, om te kijken hoe de doelstellingen van de nieuwe regering inzake economische transitie en stadslogistiek opgenomen konden worden in het industrieplan. Om die doelstellingen te halen, moet er ingezet worden op koolstofvrije en circulaire economische modellen, alsook op lokale productie, lokaal verankerende kwaliteitsbanen, een optimaal gebruik van het grondgebied enzovoort.

De maatregelen van het industrieplan werden opgenomen in Shifting Economy en die strategie is op haar beurt volledig in overeenstemming gebracht met Go4Brussels 2030.

Het is de bedoeling dat de maatregelen uitgevoerd worden door Brussel Economie en Werkgelegenheid, hub.brussels, Leefmilieu Brussel, Innoviris, citydev.brussels, finance&invest.brussels, de Haven van Brussel, perspective.brussels en Brussel Mobiliteit.

Shifting Economy heeft ook de zes prioritaiten overgenomen die werden vastgelegd in het kader van de investeringsstrategieën van finance&invest.brussels, het herstelfonds en het Gewestelijk Innovatieplan:

- levenskwaliteit in de stad en stedelijke veerkracht;
- burgerparticipatie en gedeeld bestuur;
- stadslandbouw en duurzame voeding;
- culturele en creatieve industrieën;
- duurzaam beheer van hulpbronnen;
- e-gezondheid.

n° 96 - nr. 96

27

Ces six piliers sont en filigrane des instruments économiques mobilisés par la stratégie Shifting Economy, comme le financement, l'accompagnement, l'hébergement des entreprises ou encore les marchés publics innovants. Ils déterminent également le focus sectoriel de la stratégie pour l'agriculture et l'alimentation durable (Good Food 2), la construction et la rénovation (Rénolution), l'économie circulaire et la gestion durable des ressources, la logistique, les industries culturelles et créatives et la santé.

Le chapitre sur la production, la logistique, l'accès aux gisements et la réglementation de la stratégie Shifting Economy, ainsi que ses différentes mesures, répondent aux enjeux industriels transversaux. Ces mesures ont d'ailleurs pour vocation d'être mobilisées et déclinées en soutien aux différentes stratégies sectorielles.

Pour citer quelques exemples de mesures concernant l'économie circulaire et la gestion durable des ressources, l'objectif de la stratégie Shifting Economy est effectivement de stimuler l'offre en économie circulaire à travers, notamment, l'appel à projets Be Circular (3,4 millions d'euros par an), l'appel à projets pour la valorisation de gisements urbains d'Innoviris qui vise à stimuler la recherche et le développement en matière de valorisation de gisements collectés localement, et le contrat de gestion du Port de Bruxelles.

En ce qui concerne l'agroalimentaire et l'alimentation durable, la stratégie de transition économique agit en appui de la stratégie Good Food 2, notamment à travers la catégorie alimentation durable de l'appel à projets Be Circular, la constitution d'un maillage logistique efficient pour développer les filières Good Food, ou encore le soutien à l'accès aux infrastructures pour les transformateurs dans le cadre de la stratégie Good Food.

En appui à la stratégie Rénolution, la stratégie Shifting Economy a pour objectif de répondre aux enjeux logistiques qui découlent d'une multiplication par trois du taux de rénovation à Bruxelles, notamment à travers l'accès au foncier pour les entreprises de la construction et de la rénovation, l'organisation des flux logistiques d'approvisionnement en matériaux ou encore l'aménagement de lieux de stockage des matériaux de réemploi.

Toujours en matière de transport de marchandises, la stratégie Shifting Economy met en œuvre les mesures les plus stratégiques du plan Good Move que sont la catégorie logistique de l'appel à projets Be Circular, les primes Cairgo Bike ou la zone de basses émissions, le développement du green deal logistique ou encore le développement des lieux de mutualisation et de services logistiques pour des groupes d'entreprises.

En ce qui concerne les industries culturelles et créatives (ICC), j'y reviendrai en détail en réponse à votre question sur l'industrie du jeu. La stratégie Shifting Economy consacre au secteur des ICC une approche sectorielle adaptée aux réalités des entrepreneurs qui ont trop souvent été écartés des politiques économiques. Il s'agit d'élargir l'offre de financement, d'accompagnement, d'accueil et de développement, et de rendre ces offres plus Ook de andere gewestelijke strategieën en programma's, zoals Good Food en Renolution, zijn gericht op die zes prioriteiten.

De maatregelen uit het hoofdstuk van Shifting Economy dat gewijd is aan productie, logistiek, de toegang tot stedelijke hulpbronnen en reglementering, zijn bedoeld als antwoord op de industriële uitdagingen.

Een van de doelstellingen van Shifting Economy bestaat erin het aanbod van de circulaire economie te bevorderen, bijvoorbeeld met de projectoproep Be Circular, waarvoor jaarlijks 3,4 miljoen euro wordt uitgetrokken. Andere voorbeelden zijn de projectoproep voor de valorisatie van stedelijk afval van Innoviris en het beheerscontract van de Haven van Brussel.

Inzake duurzame voeding vormt Shifting Economy een aanvulling op Good Food 2. Zo bevat Be Circular ook een categorie duurzame voeding en voorziet Shifting Economy in de nodige logistieke ontwikkeling voor de uitvoering van de Good Foodstrategie.

Dat geldt ook voor de logistieke uitdagingen die gepaard gaan met de uitvoering van Renolution. Zo is Shifting Economy er onder meer op gericht om terreinen ter beschikking te stellen van bouw- en renovatieondernemingen.

Voorts voorziet Schifting Economy in de uitvoering van een aantal strategische maatregelen van Good Move. Ook hier speelt Be Circular een rol, want de projectoproep omvat ook een categorie logistiek. Daarnaast voorziet de strategie ook in de uitvoering van de Green Deal enzovoort.

Verder is er in Shifting Economy een specifieke benadering uitgewerkt voor de culturele en creatieve industrieën, die te vaak vergeten worden in het economische beleid. Doel is om het financierings-, begeleidings- en ontwikkelingsaanbod voor ondernemingen uit die sector uit te breiden en beter bekend te maken. Die doelstelling ligt ten grondslag aan de projectoproep crea.brussels en het sectorspecifieke platform dat hub.brussels coördineert.

Voor de gezondheidssector bevat Shifting Economy maatregelen om de uitwisseling tussen die sector, de onderzoekssector en het visibles et plus accessibles aux entrepreneurs des ICC. Cette dynamique est à l'œuvre dans la mise en place de l'appel à projets crea.brussels et de la plateforme des ICC que vous avez citée, qui est coordonnée par hub.brussels.

En matière de santé, la stratégie Shifting Economy positionne Bruxelles en tant que pôle d'excellence, notamment par la structuration des échanges entre les mondes de la santé, de la recherche et de l'entreprise - à travers la plateforme e-santé - ainsi que par l'accompagnement collectif des porteurs de projets innovants au travers du MedTech Accelerator.

J'en viens à votre question sur l'accessibilité du foncier. Au travers de son nouveau contrat de gestion, citydev.brussels fait du maintien des activités productives en ville une de ses priorités, comme j'ai déjà eu l'occasion d'en parler en commission. Il s'agit par exemple d'accroître le patrimoine foncier et de soutenir de manière plus poussée le tissu des PME en aménageant des parcs PME et des ateliers clés sur porte, ou de réessaimer l'artisanat en ville et tester le concept de lieux de production clé sur porte.

Hub.brussels a également été mandatée afin d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de soutien aux artisans pour soutenir les artisans bruxellois et valoriser la production artisanale et locale, de mettre sur pied un guichet pour faciliter les occupations temporaires ainsi que de développer et d'accompagner le réseau des laboratoires de fabrication.

Enfin, en matière de politique industrielle sectorielle, nous soutenons les acteurs industriels qui ont toute leur place à Bruxelles, notamment par le biais du Conseil de coordination économique.

Je suis bien consciente de n'avoir pas répondu en détail à toutes vos questions, mais j'ai le sentiment que chacune des filières mériterait une question à part entière. J'ai essayé de brosser l'ensemble du paysage et de vous exposer notre façon de travailler pour mettre en œuvre ces priorités. Je me tiens bien évidemment à votre disposition pour approfondir l'un ou l'autre aspect.

Mme Clémentine Barzin (MR).- Je vous remercie d'avoir exposé les cinq grands secteurs concernés, mais vous développez les axes et les exemples que nous avons déjà entendus lors des débats budgétaires et dans nos différents échanges sur la stratégie Shifting Economy.

Il est question d'appels à projets et de primes. Je ne suis pas la porte-parole du plan industriel, mais je vous parle d'une logique économique basée sur des chaînes de valeurs, des objectifs économiques, un soutien foncier réel. Aujourd'hui, le coût du foncier continue de causer des problèmes aux entreprises. Notre commission attend d'ailleurs toujours un échange avec citydev.brussels à ce sujet. Par ailleurs, c'est l'attrait fiscal qui maintient ou fait revenir les entreprises en Région bruxelloise et offre à un secteur un écosystème favorable à son développement.

bedrijfsleven te verbeteren en om via de MedTech Accelerator innoverende projecten te ondersteunen.

Wat de toegang tot terreinen betreft, heeft citydev.brussels het behoud van productieve activiteiten in de stad opgenomen als prioriteit in zijn nieuwe beheerscontract. Dat vertaalt zich onder meer in de ontwikkeling van kmo-parken en sleutelklare werkplaatsen.

Daarnaast kreeg hub.brussels de opdracht om een plan uit te werken om de Brusselse ambachtslieden te ondersteunen, bijvoorbeeld door een loket op te richten om het tijdelijke gebruik van ruimten te vergemakkelijken.

Ten slotte ondersteunt het gewest de industriële spelers ook via de Raad voor Economische Coördinatie.

Mevrouw Clémentine Barzin (MR) (in het Frans).- Ik pleit voor een economische logica die gebaseerd is op waardeketens, economische doelstellingen en steun voor bedrijfsterreinen. De grondprijzen zijn momenteel een groot probleem voor bedrijven. De commissie wacht nog steeds op een uitwisseling met citydev.brussels over die problematiek. Bovendien is het de fiscale aantrekkingskracht die bedrijven in het Brussels Gewest houdt of ernaar doet terugkeren.

Ik ben niet tevreden over de voorbeelden die u hebt gegeven en de projectoproepen en premies die u hebt opgesomd. U hebt niets gezegd over de resultaten of over wat er behouden blijft.

Ik begrijp dat u de ecologische transitie van de Brusselse economie wilt versnellen. De aantrekkingskracht van Brussel Les exemples que vous avez évoqués et les réponses en matière d'appels à projets et de primes ne me satisfont pas. Je ne vous ai pas entendue sur les résultats, ni ce qui est maintenu, si ce n'est l'esprit ou les secteurs. Un exemple n'indique cependant pas l'ambition que l'on a eue ou que l'on aurait pu avoir par rapport à un secteur identifié comme potentiel domaine de développement économique pour Bruxelles. Je vous poserai donc des questions écrites, dans l'espoir d'obtenir davantage de réponses.

COMMISSION

Affaires économiques et emploi

Je comprends que vous ayez des objectifs politiques en lien avec une accélération de la transition écologique du monde économique bruxellois. Une capacité de développement liée à l'aspect administratif, fiscal et foncier conditionne cependant aussi l'attrait pour Bruxelles et je regrette de ne pas vous avoir entendue à ce sujet.

Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État.- Je comprends mieux votre question. Vous pouvez me poser une question orale, voire déposer une interpellation, ce qui permet de mener le débat directement, mais il est vrai qu'il est plus facile de transmettre les chiffres par écrit.

La transition économique et écologique de la Région implique nécessairement des activités productives, des chaînes de valeurs et de la logistique. Dans le cadre d'une question orale dans laquelle étaient abordés les sujets les plus variés, depuis les industries culturelles et créatives jusqu'à l'économie circulaire, en passant par la logistique, il était difficile d'entrer dans les détails.

Il serait en effet intéressant d'entendre citydev.brussels sur ce qui est mis à la disposition des entreprises, depuis quelque mètres carrés jusqu'à la mise en place de chaînes de production urbaines. Je pense que nous pouvons vous apporter des réponses sur beaucoup d'aspects. D'autres dépassent les compétences économiques régionales, qu'il s'agisse de fiscalité ou de coût du foncier. Je n'ai pas la possibilité de déterminer le coût des terrains à Bruxelles, même si nous jouons sur cet aspect, avec citydev.brussels notamment.

Je vous invite par ailleurs à examiner attentivement un autre volet de l'attractivité dont nous avons déjà parlé dans cette assemblée, à savoir les études sur les raisons qui poussent les entreprises à quitter Bruxelles, car elles sont très diverses.

Mme Clémentine Barzin (MR).- Ce sujet est au cœur du redéploiement de certains secteurs, de leur redynamisation et de l'accueil d'entreprises.

À propos de la fiscalité, comme pour le foncier, la Région doit recourir avec volontarisme aux outils qui sont à sa disposition. Il y a quelques jours à peine, j'interrogeais votre collègue Sven Gatz sur les taxes sur les bureaux. La Région dispose de leviers et doit tendre davantage vers une harmonisation, vu l'enjeu pour son économie, son emploi et ses habitants.

- L'incident est clos.

hangt echter ook af van het administratief, fiscaal en grondbeleid.

Mevrouw Barbara Trachte, staatssecretaris (in het Frans).- De economische en ecologische transitie omvat noodzakelijkerwijs productieactiviteiten, waardeketens en logistiek. In uw mondelinge vraag kwamen zoveel onderwerpen aan bod dat het moeilijk was om in detail te treden.

Het zou inderdaad interessant zijn om citydev.brussels uit te nodigen. Er zijn echter aspecten die de gewestelijke bevoegdheden te boven gaan, of het nu gaat om belastingen of grondprijzen. Ik kan de Brusselse grondprijzen niet bepalen, ook al trachten we daar met citydev.brussels op in te spelen. De grondprijs is bovendien niet de enige reden waarom bedrijven het gewest verlaten.

Mevrouw Clémentine Barzin (MR) (in het Frans).- Inzake fiscaliteit en grondbeleid moet het gewest ten volle de instrumenten inzetten waarover het beschikt. Ook moet het streven naar meer harmonisatie.

- Het incident is gesloten.

OUESTION ORALE DE M. THOMAS NAESSENS

à Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de la Transition économique et de la Recherche scientifique,

1221 concernant l'évaluation de la Shifting Economy Week.

M. Thomas Naessens (Ecolo).- Fin novembre s'est tenue la première édition de la Shifting Economy Week, ou semaine de la transition économique. Cet événement poursuivait principalement deux grands objectifs, à savoir visibiliser à la fois les principes qui sous-tendent cette fameuse stratégie régionale et les acteurs ancrés dans cette transition, ainsi qu'inciter l'ensemble du tissu économique bruxellois à s'y inscrire. Une stratégie de communication bien pensée, cohérente et stimulante est un levier majeur à activer pour opérer la nécessaire contagion culturelle.

Dans cette perspective, je suis convaincu de l'utilité d'un tel dispositif et de son intégration dans un plan de communication plus large. En effet, afin de toucher les différents publics, territoires et tous les types d'entreprises, il est utile de varier les méthodes, les temps et les espaces. Plusieurs mois après la clôture de cet événement, il me paraît essentiel de vous interroger sur l'évaluation et les conclusions que vous tirez de cette première édition.

Premièrement, estimez-vous que la Shifting Economy Week a atteint les objectifs qu'elle s'était fixés ? Quelles conclusions en tirez-vous? Comment a été opérée son évaluation?

Ensuite, prévoyez-vous de réitérer l'expérience dans les années à venir ? Si oui, quelles pistes d'amélioration et axes de travail seront priorisés ?

Enfin, de manière plus générale, quels sont les autres moyens de communication mobilisés pour visibiliser la stratégie Shifting Economy?

Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État.- La Shifting Economy Week, ou semaine de la transition économique, s'inscrit pleinement dans le cadre de la stratégie régionale de transition économique Shifting Economy. Comme vous le savez, cette stratégie vise la décarbonation de notre économie à l'horizon 2050 ainsi qu'à informer, sensibiliser et accompagner toutes les entreprises bruxelloises dans un trajet de transition.

Pour ce faire, nous avons élaboré une politique en la matière, dont la Shifting Economy Week fait bien entendu partie. Il s'agit d'un moment d'information, de sensibilisation, de promotion, d'échanges et de réseautage avec l'écosystème bruxellois en vue de réaliser la transition la plus inclusive possible.

L'édition 2022 de la Shifting Economy Week a été évaluée grâce au registre des inscriptions, à un formulaire d'évaluation proposé aux partenaires ainsi qu'à un séminaire d'évaluation interne

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER THOMAS **NAESSENS**

aan mevrouw Barbara Trachte, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Economische Transitie en Wetenschappelijk Onderzoek,

betreffende de evaluatie van de Shifting Economy Week.

De heer Thomas Naessens (Ecolo) (in het Frans).- Eind november vond de eerste Shifting Economy Week plaats. Het doel van het evenement is de principes van de Shifting Economy zichtbaarheid geven en de bedrijven ervan overtuigen de strategie toe te passen. Als u dat wilt bereiken, moet u voor een overdachte, samenhangende en begeesterende communicatiestrategie zorgen.

Zijn de doelstellingen van de Shifting Economy Week bereikt? Wat zijn uw conclusies? Hoe werd het evenement geëvalueerd?

Bent u van plan om ook de komende jaren een Shifting Economy Week te organiseren? Zo ja, wat zijn mogelijke verbeteringen en werkpunten?

Welke andere communicatiemiddelen zet u in om de strategie met betrekking tot Shifting Economy te promoten?

Mevrouw Barbara Trachte, staatssecretaris (in het Frans).-De Shifting Economy Week sluit aan bij de strategie inzake Shifting Economy, die gericht is op het koolstofneutraal maken van de economie tegen 2050 en het begeleiden van bedrijven om dat doel te bereiken. Het evenement moet de strategie meer bekendheid geven.

De editie van 2022 werd geëvalueerd met behulp van een evaluatieformulier voor de deelnemers en een intern evaluatieseminarie waar de belangrijkste organisatoren aan deelnamen.

De Shifting Economy Week 2022 telde meer dan 1.560 deelnemers voor 61 evenementen. Voor het slotevenement waren er meer dan 470 inschrijvingen.

qui a réuni les principaux organisateurs de l'événement tels que Bruxelles Environnement, Bruxelles Économie et Emploi, hub.brussels, mais aussi des représentants de l'Union des classes moyennes (UCM), des membres de l'union flamande des entrepreneurs indépendants (Unizo), ainsi que des membres de mon cabinet.

L'édition 2022 a réuni plus de 1.560 participants autour de 61 événements. L'événement de clôture - moment phare de la semaine - a, quant à lui, comptabilisé plus de 470 inscrits.

Il ressort du formulaire d'évaluation envoyé aux partenaires et de l'évaluation interne destinée aux organisateurs que plusieurs objectifs ont été atteints. Ces objectifs sont notamment la collaboration avec l'UCM et Unizo, une large mobilisation et la coopération des administrations partenaires, une bonne organisation logistique de l'événement, la diversité et la richesse du programme, les possibilités de réseautage ainsi que la visibilité accrue pour les partenaires. L'événement a touché non seulement le public cible escompté, mais aussi un public différent de l'audience habituelle des partenaires.

L'édition 2023 est d'ores et déjà confirmée et en cours de préparation. Plusieurs pistes d'amélioration sont envisagées :

- favoriser les collaborations entre partenaires autour d'une même activité et limiter le programme à 40 événements partenaires pour améliorer la lisibilité et la cohérence du programme;
- adapter les horaires pour permettre à davantage d'entrepreneurs d'y participer;
- relayer davantage les informations pratiques et promotionnelles par le biais des partenaires;
- organiser des groupes de discussion avec le public cible pour cerner les facteurs influençant sa participation ou non aux événements;
- améliorer la lisibilité du site internet, notamment l'expérience de navigation des visiteurs.

Outre la Shifting Economy Week, de nombreux autres moyens de communication sont mobilisés pour augmenter la visibilité de la stratégie Shifting Economy, sensibiliser les acteurs issus du monde de l'entreprise et informer l'écosystème public et privé. Ces moyens consistent en:

- un site internet dédié à la stratégie Shifting Economy et une présence sur les réseaux sociaux, en particulier LinkedIn;
- une lettre d'information communiquant sur l'avancement de la stratégie et sur les initiatives et projets renforçant cette dernière ;

Uit de reacties op het evaluatieformulier blijkt dat meerdere doelstellingen zijn bereikt en dat het evenement een ruimer publiek dan de doelgroep kon lokken.

2023.03.15

n° 96 - nr. 96

De editie van 2023 wordt ondertussen al voorbereid. Er is op meerdere punten verbetering mogelijk. Zo kan de samenwerking tussen partners rond eenzelfde activiteit worden gestimuleerd, kunnen aangepaste uren ervoor zorgen dat meer ondernemers kunnen deelnemen, moet de praktische informatie beter worden verspreid, kunnen er discussiegroepen voor de doelgroep worden georganiseerd en moet het evenement meer zichtbaarheid krijgen op het internet.

Naast de Shifting Economy Week worden nog heel wat andere middelen aangewend om de strategie inzake Shifting Economy bekendheid te geven, waaronder een specifieke website, een informatiebrief, media-acties en een gids met antwoorden op vaak terugkerende vragen.

- les réseaux sociaux et les lettres d'information propres aux administrations, qui se font fréquemment le relais des actualités liées à la stratégie de transition économique ;
- des actions médiatiques, qui ont donné lieu à plus d'une soixantaine d'articles de presse;
- des tournées de présentation organisées au sein des administrations et agences bruxelloises pour sensibiliser les agents au changement de paradigme de la transition économique de la Région;
- un guide, en cours de confection, visant à répondre aux interrogations et obstacles fréquemment rencontrés par les entrepreneurs. Il leur sera distribué lors d'événements liés à la stratégie Shifting Economy;
- le lien entre les différentes stratégies est également explicité lors d'événements propres à ces stratégies, par exemple des événements liés à Be Circular, Rénolution ou Good Food.
- M. Thomas Naessens (Ecolo).- Je me réjouis qu'une nouvelle édition de la Shifting Economy Week ait lieu en 2023.

Comment la lettre d'information relative à la stratégie Shifting Economy est-elle diffusée ? Comment les entrepreneurs et les commerçants peuvent-ils y avoir accès?

De manière générale, vous dites vouloir limiter le nombre d'événements pour 2023 et améliorer la lisibilité du site. Je pense qu'il faudrait également trouver le moyen de varier les territoires régionaux et de toucher l'ensemble des communes, car cellesci sont des acteurs-clés pour faire percoler les valeurs qui soustendent la stratégie Shifting Economy.

Je pense qu'actuellement, cette stratégie fonctionne au niveau macroéconomique et au niveau régional, mais que, dans les entités plus petites, plus excentrées, il est plus difficile de toucher et de mobiliser ces acteurs qu'il faudrait stimuler davantage en les informant de l'évolution de la stratégie et des outils et des moyens disponibles.

- L'incident est clos.

De heer Thomas Naessens (Ecolo) (in het Frans).- Het verheugt mij dat er in 2023 weer een Shifting Economy Week zal plaatsvinden.

Hoe verspreidt u de informatiebrief?

U wilt het aantal evenementen in 2023 beperken en de website verbeteren. U moet echter ook trachten alle gemeenten te betrekken. Zij zijn immers belangrijke spelers als het gaat over het verspreiden van de waarden van de Shifting Economy. Op het niveau van het Brussels Gewest werkt de strategie al goed, maar op lagere niveaus moet hij nog meer bekendheid krijgen.

- Het incident is gesloten.