



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2023-2024

31 OKTOBER 2023

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

BIJLAGE

BIJ DE ALGEMENE TOELICHTING

DEEL 7

SESSION ORDINAIRE 2023-2024

31 OCTOBRE 2023

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

ANNEXE

A L'EXPOSÉ GÉNÉRAL

PARTIE 7

Inhoudsopgave**Deel 1 – Beleidsnota**

Territoriale ontwikkeling

Toerisme, het imago van Brussel en de biculturele aangelegenheden van gewestelijk belang

Deel 2 – Beleidsnota

Brussel Preventie en Veiligheid (safe.brussels) en van de Hoge ambtenaar

Erediensten

Bezoldigd personenvervoer

Rampen

Bevoegdheden Mobiliteit, Openbare Werken en Verkeersveiligheid

Deel 3 – Beleidsnota

Beheer van het bos en de natuur, meting van de milieukwaliteit Beheer van de kwaliteit van de lucht en van het milieu, van het bos en van de natuur

Bevoegdheid Groene Ruimten

Personeels- en patrimoniumbeheer van Leefmilieu Brussel

Bodeminspectie en geïntegreerd bodembeheer

Deel 4 – Beleidsnota

Energie, lucht, klimaat, duurzame gebouwen

Waterbeleid

Bestrijding van hinder

Deel 5 – Beleidsnota

Bevordering van de duurzame ontwikkeling

Bevoegdheid Landbouw

Participatieve Democratie

Haven van Brussel

HYDRIA

Deel 6 – Beleidsnota

Ophaling en Verwerking van afvalstoffen en hulpbronnen

Brussel Financiën en Begroting

Table des matières**Partie 1 – Note d'orientation**

Développement territorial

Tourisme, Image de Bruxelles et Biculturel d'intérêt régional

Partie 2 – Note d'orientation

Bruxelles Prévention & Sécurité (safe.brussels) et du haut fonctionnaire

Cultes

Transport rémunéré de personnes

Calamités

Compétences Mobilité, Travaux publics et Sécurité routière

Partie 3 – Note d'orientation

Gestion de la forêt et de la nature, mesure de la qualité environnementale Gestion de la qualité de l'air et de l'environnement, de la forêt et de la nature

Compétence Espaces Verts

Gestion des ressources humaines et patrimoniales de Bruxelles Environnement

Inspection et gestion intégrée des sols

Partie 4 – Note d'orientation

Energie, Air, Climat, Bâtiments durables

Politique de l'eau

Lutte contre les nuisances

Partie 5 – Note d'orientation

Promotion du développement durable

Compétence Agriculture

Dé démocratie participative

Port de Bruxelles

HYDRIA

Partie 6 – Note d'orientation

Enlèvement et Traitement des immondices et des ressources

Bruxelles Finances et Budget

Deel 7 – Beleidsnota

GOB
 Talent - Gewestelijke Overheidsdienst Openbaar Ambt
 BISA van perspective.brussels
 Promotie van de meertaligheid
 Bevoegdheid Werk
 Digitalisering

Deel 8 – Beleidsnota

Administratieve vereenvoudiging
 Plaatselijke Besturen
 Dierenwelzijn
 Huisvesting
 Gelijke kansen

Deel 9 – Beleidsnota

Economische transitie
 Wetenschappelijk Onderzoek en Innovatie

Deel 10 – Beleidsnota

Bevoegdheden Stedenbouw – Monumenten en Landschappen
 Europese en Internationale Betrekkingen & Buitenlandse Handel
 Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

Partie 7 – Note d’orientation

SPRB
 Talent - SPR fonction publique
 IBSA de perspective.brussels
 Promotion du multilinguisme
 Compétence Emploi
 Transition numérique

Partie 8 – Note d’orientation

Simplification administrative
 Pouvoirs locaux
 Bien-Être Animal
 Logement
 Égalité des chances

Partie 9 – Note d’orientation

Transition économique
 Recherche scientifique et Innovation

Partie 10 – Note d’orientation

Compétence(s) Urbanisme – Monuments et Sites
 Relations européennes et internationales & Commerce extérieur
 Lutte contre l’Incendie et l’Aide Médicale Urgente

BELEIDSNOTA**GOB****Inhoudstafel****HOOFDSTUK I**

Inleiding

HOOFDSTUK II

Omgevingsanalyse

HOOFDSTUK III

Managementsamenvatting

HOOFDSTUK IV

Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1: Een netwerk van Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen oprichten om vaardigheden, instrumenten, deskundigheid en kennis te bundelen en inzichten te delen

IV.1.1 OD 1.1: Het vertrouwen en de steun van de regering en de partners verwerven om hen te verenigen rond een gemeenschappelijke visie voor de oprichting van het netwerk

IV.1.1.1 Realisaties 2023

IV.1.1.2 Planning 2024

IV.1.2 OD 1.2.: De samenwerking versterken met de andere GOB's (talent.brussels, urban.brussels, fiscaliteit.brussels), instellingen en andere actoren: het federale niveau, gemeenschappen en gewesten, EU-organen, lokale autoriteiten

IV.1.2.1 Realisaties 2023

IV.1.2.2 Planning 2024

IV.1.3 OD 1.3: Het gebruik en de ontwikkeling van gemeenschappelijke diensten, voorschriften en instrumenten, met name IT-instrumenten bevorderen

IV.1.3.1 Realisaties 2023

IV.1.3.2 Planning 2024

IV.1.4 OD 1.4: De overgang naar Facilities 3.0 verzekeren

IV.1.4.1 Het project «Be Connected», dat onder meer het territoriaal samenbrengen van de Brusselse administratieve diensten beoogt, ondersteunen en doen vooruitgaan, evolueren en slagen.

NOTE D'ORIENTATION**SPRB****Table des matières****CHAPITRE I^{er}**

Introduction

CHAPITRE II

Analyse du contexte

CHAPITRE III

Synthèse managériale

CHAPITRE IV

Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1: Créer le réseau des institutions publiques régionales bruxelloises pour mutualiser les compétences, les outils, les expertises et les connaissances et collectiviser l'intelligence

IV.1.1 OO 1.1: Obtenir la confiance et le soutien du Gouvernement et des partenaires pour les fédérer autour d'une vision commune sur la mise en place du réseau

IV.1.1.1 Réalisations 2023

IV.1.1.2 Planning 2024

IV.1.2 OO 1.2: Renforcer la coopération et la collaboration avec les autres SPR (talent.brussels, urban.brussels, fiscalité.brussels), les organismes et les autres acteurs: Fédéral, Communautés et Régions, instances de l'UE, Pouvoirs locaux

IV.1.2.1 Réalisations 2023

IV.1.2.2 Planning 2024

IV.1.3 OO 1.3: Privilégier l'utilisation et le développement de services, de réglementation et d'outils, notamment informatiques, communs

IV.1.3.1 Réalisations 2023

IV.1.3.2 Planning 2024

IV.1.4 OO 1.4: Assurer la transition vers les Facilities 3.0

IV.1.4.1 Soutenir, faire progresser et évoluer et assurer le succès du projet «Be Connected» qui vise notamment le regroupement territorial des services administratifs bruxellois.

IV.1.4.2 Streven naar een gecentraliseerd beheer van de gewestelijke administratieve gebouwen en de administratieve vastgoedstrategie ontwikkelen, onder meer door de GOB een modern, veilig, vlot te bereiken en zichtbaar gebouw te verschaffen

IV.1.4.3 Het aankoopbeleid centraliseren en bij Facilities een aankoopcentrale opzetten (voor benodigdheden) en een opdrachtcentrale (voor diensten) voor alle diensten van de regering, toegankelijk naargelang de behoeften

IV.1.4.4 Aan de regering voorstellen een echte Grond-/Vastgoedregie op te richten binnen Facilities om het volledige gewestelijke vastgoedpark in brede zin te beheren, zowel de gehuurde als de gekochte panden, met het oog op stroomlijning, doeltreffendheid en spaarzaamheid

IV.2 SD 2: Evolueren van Be Connected naar Be Well, het handelsmerk van onze organisatie

IV.2.1 OD 2.1: Het welzijn en de ontplooiing van onze medewerkers centraal stellen in ons organisatiebeleid en onze identiteit

IV.2.1.1 Realisaties 2023

IV.2.1.2 Planning 2024

IV.2.2 OD 2.2.: Het hybride werk als nieuwe werkorganisatie invoeren (NWOW) met grote aandacht voor de levenskwaliteit op de werkvloer en met aandacht voor de diversiteit binnen het personeel

IV.2.2.1 Realisaties 2023

IV.2.2.2 Planning 2024

IV.2.3 OD 2.3.: Een groot gevoel van betrokkenheid bij de organisatie creëren

IV.2.3.1 Realisaties 2023

IV.2.3.2 Planning 2024

IV.2.4 OD 2.4.: Het inclusieve karakter van de GOB versterken zodat ieders talenten gewaardeerd worden zodat iedereen er zich professioneel ten volle kan ontplooiën

IV.2.4.1 Realisaties 2023

IV.2.4.2 Planning 2024

IV.3 SD 3: Het goed bestuur versterken, de PDCA-cyclus structureel erin integreren en van de GOB een wendbare, efficiënte en innovatieve organisatie maken

IV.1.4.2 Tendre vers une gestion centralisée des bâtiments administratifs régionaux et développer la stratégie immobilière administrative, notamment en dotant le SPRB d'un bâtiment modernisé, sécurisé, facile d'accès, visible.

IV.1.4.3 Centraliser la politique d'achat et développer au sein des Facilities une centrale d'achats (fournitures) et de marchés (services) pour l'ensemble des services du Gouvernement, accessible selon les besoins.

IV.1.4.4 Proposer au Gouvernement de créer une vraie Régie foncière/Real Estate au sein des Facilities afin de gérer l'ensemble du parc immobilier régional au sens large, locatif et acquisitif, dans un but de rationalisation, d'efficacité et d'économie.

IV.2 OS 2: Transiter de Be Connected à Be Well, marque de fabrique de notre organisation

IV.2.1 OO 2.1.: Placer le bien-être et le développement de nos collaborateurs au cœur de notre politique organisationnelle et de notre identité

IV.2.1.1 Réalisations 2023

IV.2.1.2 Planning 2024

IV.2.2 OO 2.2: Implémenter le travail hybride comme nouveau mode d'organisation du travail (NWOW) selon le modèle de qualité de vie au travail en tenant compte de la diversité de notre personnel

IV.2.2.1 Réalisations 2023

IV.2.2.2 Planning 2024

IV.2.3 OO 2.3.: Insuffler un esprit d'appartenance à l'organisation

IV.2.3.1 Réalisations 2023

IV.2.3.2 Planning 2024

IV.2.4 OO 2.4: Renforcer le caractère inclusif du SPRB afin que l'ensemble des talents soient valorisés et que chacun puisse s'épanouir pleinement sur le plan professionnel

IV.2.4.1 Réalisations 2023

IV.2.4.2 Planning 2024

IV.3 OS 3: Renforcer la bonne gouvernance, y intégrer structurellement le cycle PDCA et faire du SPRB une organisation agile, performante et innovante

IV.3.1 OD 3.1: De effectieve en coherente toepassing van het controlesysteem versterken

IV.3.1.1 Realisaties 2023

IV.3.1.2 Planning 2024

IV.3.2 OD 3.2: De strategie verbeteren door optimalisatie van het procesmanagement en van het projectmanagement

IV.3.2.1 Realisaties 2023

IV.3.2.2 Planning 2024

IV.3.3 OD 3.3: De wendbaarheid van onze organisatie versterken

IV.3.3.1 Realisaties 2023

IV.3.3.2 Planning 2024

IV.3.4 OD 3.4: Het financieel beheer van de overheidsfinanciën versterken

IV.3.4.1 Realisaties 2023

IV.3.4.2 Planning 2024

IV.3.5 OD 3.5: De GOB een voorbeeldrol laten spelen in de strijd tegen klimaatverandering door te streven naar CO₂-neutraliteit

IV.3.5.1 Realisaties 2023

IV.3.5.2 Planning 2024

IV.3.6 OD 3.6: De gelijkekansendimensie integreren in het goed bestuur via de optimalisatie van de toepassing van de gelijkekansentest

IV.3.6.1 Realisaties 2023

IV.3.6.2 Planning 2024

IV.3.7 OD 3.7: Opvolgen van de conformiteitsaudit inzake AVG en van het actieplan dat daaruit voortvloeit

IV.3.7.1 Realisaties 2023

IV.3.7.2 Planning 2024

IV.3.8 OD 3.8: Participatie, ethiek en transparantie garanderen

IV.3.8.1 Realisaties 2023

IV.3.8.2 Planning 2024

IV.3.1 OO 3.1: Renforcer l'application effective et cohérente du système de contrôle

IV.3.1.1 Réalisations 2023

IV.3.1.2 Planning 2024

IV.3.2 OO 3.2: Améliorer la stratégie en optimisant la gestion des processus et des projets

IV.3.2.1 Réalisations 2023

IV.3.2.2 Planning 2024

IV.3.3 OO 3.3: Renforcer l'agilité de notre organisation

IV.3.3.1 Réalisations 2023

IV.3.3.2 Planning 2024

IV.3.4 OO 3.4: Renforcer la gestion financière des finances publiques

IV.3.4.1 Réalisations 2023

IV.3.4.2 Planning 2024

IV.3.5 OO 3.5: Faire jouer au SPRB un rôle exemplaire dans la lutte contre le changement climatique en augmentant les efforts pour tendre vers la neutralité CO₂

IV.3.5.1 Réalisations 2023

IV.3.5.2 Planning 2024

IV.3.6 OO 3.6: Intégrer la dimension d'égalité des chances dans la bonne gouvernance via l'optimisation de l'application du test d'égalité des chances

IV.3.6.1 Réalisations 2023

IV.3.6.2 Planning 2024

IV.3.7 OO 3.7: Assurer le suivi de l'audit de conformité RGPD et du plan d'actions qui en découle

IV.3.7.1 Réalisations 2023

IV.3.7.2 Planning 2024

IV.3.8 OO 3.8: Garantir participation, éthique et transparence

IV.3.8.1 Réalisations 2023

IV.3.8.2 Planning 2024

IV.4 SD 4: Het imago van de GOB, de institutionele marketing en de strategie voor digitale transformatie van de GOB versterken door de gebruiker centraal te stellen

IV.4.1 OD 4.1: Het imago van de GOB versterken en de bekendheid vergroten

IV.4.1.1 Realisaties 2023

IV.4.1.2 Planning 2024

IV.4.2 OD 4.2: De digitale transformatie van onze organisatie versnellen en van administratieve vereenvoudiging een prioriteit maken

IV.4.2.1 Realisaties 2023

IV.4.2.2 Planning 2024

IV.4.3 OD 4.3. Toegankelijkheid van onze diensten voor de hele Brusselse bevolking garanderen

IV.4.3.1 Realisaties 2023

IV.4.3.2 Planning 2024

IV.4.4 OD 4.4.: Het gegevensbeheer integreren in de verbetering van de verleende diensten (datacentrisch systeem)

IV.4.4.1 Planning 2024

Bijlage 1: Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

Bijlage 2: Regelgevingsagenda

IV.4 OS 4: Développer l'image de marque du SPRB, le marketing institutionnel et la stratégie de transformation digitale du SPRB en plaçant l'utilisateur au cœur du système et de nos préoccupations

IV.4.1 OO 4.1: Construire l'image de marque et améliorer la notoriété du Service public régional de Bruxelles

IV.4.1.1 Réalisations 2023

IV.4.1.2 Planning 2024

IV.4.2 OO 4.2: Accélérer la transformation digitale de notre organisation et faire de la simplification administrative une priorité

IV.4.2.1 Réalisations 2023

IV.4.2.2 Planning 2024

IV.4.3 OO 4.3. Garantir l'accessibilité de nos services pour la totalité de la population bruxelloise

IV.4.3.1 Réalisations 2023

IV.4.3.2 Planning 2024

IV.4.4 OO 4.4.: Intégrer la gestion des données dans l'amélioration des services fournis (Système data centric)

IV.4.4.1 Planning 2024

Annexe 1: Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

Annexe 2: Agenda de la réglementation

LIJST MET AFKORTINGEN

AVG: Algemene verordening gegevensbescherming

ABI: Autonome Bestuursinstellingen

BEB: Beheer van de Betrekkingen en Beroepstrajecten

BEW: Brussel Economie en Werkgelegenheid

BFB: Brussel Financien en Begroting

BGHM: Brusselse Gewestelijke Huisvestings Maatschappij

BH: Brussel Huisvesting

BM: Brussel Mobiliteit

BPMN: Business Process Model and Notation

BSYN: Brussel Synergie

CIBG: Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest

COSO: Committee of Sponsoring Organisation

CRM: Customer Relationship Management

CTB: Commissie voor Toegang tot Bestuursdocumenten

DBDMH: Dienst Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

DHR: Directie Human Resources

DIA: Directie Interne Audit

FAC: Facilities

GOB: Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

GOBF: Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit

HR: Human Resources

ICAP: Informatie Compréhension (Begrip) Adhésion (Instemming) Participatie

IDPBW: Interne dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

KPI: Key Performance Indicator

MIVB: Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel

MSI: Maatschappij voor Stedelijke Inrichting

NH: Noodplan Huisvesting

OBTB: Oekraïense Begunstigden van Tijdelijke Bescherming

OBBCC: Organieke ordonnantie houdende de bepalingen die van toepassing zijn op de Begroting, de Boekhouding en de Controle

NWOW: New Ways of Working

OD: Operationele doelstelling

PEFA: Public Expenditure and Financial Accountability

PLAGE: Plan voor Lokale Actie voor het Gebruik van

LISTE D'ABREVIATIONS

BEE: Bruxelles Économie et Emploi

BFB: Bruxelles Finances et Budget

BL: Bruxelles Logement

BM: Bruxelles Mobilité

BPMN: Business Process Model and Notation

BPTU: Bénéficiaires de la Protection Temporaire en provenance d'Ukraine

BSYN: Bruxelles Synergie

CADA: Commission d'Accès aux documents administratifs

CIRB: Centre d'informatique pour la Région bruxelloise

COSO: Committee of Sponsoring Organisation

CRM: Customer Relationship Management

DAI: Direction Audit Interne

DRH: Direction Ressources Humaines

ETP: Equivalent Temps Plein

FAC: Facilities

GEPP: Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

GRBC: Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale

GT: Groupe de Travail

ICAP: Information Compréhension Adhésion Participation

ICP: Indicateur clé de Performance

NWOW: New Ways of Working

OAA: Organismes Administratifs Autonomes

OO: Objectif opérationnel

OBBCC: ordonnance organique portant les dispositions applicables au Budget à la Comptabilité et au Contrôle

OS: Objectif stratégique

PEFA: Public Expenditure and Financial Accountability

PLAGE: Plan Local d'Action pour la Gestion Energétique

PMO: : Project Management Office

PUL: Plan d'Urgence Logement

QVT: Qualité de Vie au Travail

RFF: Recovery and Resilience Facility

RGPD: Règlement général sur la Protection des Données

RH: Ressources Humaines

SAU: Société d'Aménagement Urbain

Energie

PMO: Project Management Office

RBHG: Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

RFF: Recovery and Resilience Facility

SGs: Secretarissen-Generaal

SD: Strategische doelstelling

SLA: Service Level Agreement

VTE: Voltijds Equivalent

SSK: Self-Service Kiosks

SSP: Single Service Point

ULB: Université Libre de Bruxelles

WG: Werkgroep

SGs: Les Secrétaires Généraux

SIAMU: Service Incendie et d'Aide Médicale Urgente

SIPPT: Service Interne pour la Prévention et la Protection
au Travail

SLA: Service Level Agreement

SLRB: Société du Logement de la Région de
Bruxelles-Capitale

SPRB: Service public régional de Bruxelles

SPRBF: Service public régional de Bruxelles Fiscalité

SSK: Self-Service Kiosks

SSP: Single Service Point

STIB: Société des Transports Intercommunaux de
Bruxelles

ULB: Université Libre de Bruxelles

HOOFDSTUK I

Inleiding

De Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) heeft als doel het nastreven en het verzekeren van een betere dienstverlening aan de Regering, de burgers, de bedrijven, de verenigingen en de gebruikers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en ook, binnen onze eigen organisatie, aan de eigen personeelsleden.

Zo wil de GOB zijn streven naar uitmuntendheid, modernisering en vernieuwing helemaal in het teken plaatsen van de gebruikers-klanten van het Gewest.

De stroomlijning van de middelen en van het personeelsbestand is een afdoend bewijs van de maturiteit van de organisatie en toont aan dat ze in staat is haar bevoegdheden op een verantwoorde manier uit te oefenen.

De GOB werkt al een aantal jaar aan een nooit gezien veranderingsproces. Na het nieuwe geïntegreerde strategisch plan 2021-2026 voor de GOB was er de pandemie en de verhuis naar de Iris Tower, kort nadien gevolgd door het beheer van de Ukraine crisis en zijn rechtstreekse en onrechtstreekse impact.

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering heeft een strategie uitgewerkt om de gewestelijke integratie te ondersteunen van mensen die de oorlog in Oekraïne ontvluchten. De versterking van de cel ondersteuning regeringsplannen binnen Brussels Synergie (GOB) heeft het mogelijk gemaakt om via een agile methode een strategische planning en een multidisciplinaire werkmethode te ontwikkelen waarbij alle partners betrokken zijn, zowel publieke, private, gemeenschaps-, federale als gewestelijke partners.

Momenteel bieden een tiental infrastructuren (voormalige hotels, leegstaande kantoorgebouwen of braakliggende terreinen) onderdak aan meer dan 400 Oekraïense onderdanen, waaronder een gemeenschapscentrum dat door en voor de gemeenschap zelf wordt georganiseerd. Er zijn ook verschillende gebouwen geselecteerd, opgeknapt en gemobiliseerd om andere groepen te huisvesten, in overeenstemming met de beslissing van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 22 december 2022 om het huisvestingssysteem uit te breiden tot alle daklozen, inclusief nieuwkomers en aanvragers van internationale bescherming (behandeld in samenwerking met het Federaal Agentschap voor de opvang van asielzoekers en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie).

Aan het einde van deze legislatuur is het de bedoeling om de verworvenheden van dit crisisbeheer te bestendigen

CHAPITRE I^{er}

Introduction

Le Service public régional de Bruxelles (SPRB) a pour objectif de poursuivre et d'assurer un meilleur service au Gouvernement, aux citoyens, aux entreprises, aux associations, aux usagers de la Région de Bruxelles-Capitale et aussi, en interne, à nos propres agents.

Le SPRB consacre ainsi sa marche vers l'excellence, la modernisation et l'innovation au service des usagers-clients de la Région.

La rationalisation des moyens et des ressources démontre à suffisance la maturité de l'organisation et sa capacité à assumer ses compétences de manière responsable.

Le SPRB travaille depuis plusieurs années à un processus de changement sans précédent. Après le nouveau plan stratégique intégré 2021-2026 du SPRB, il y a eu la pandémie et le déménagement à l'Iris Tower, suivis de peu par la gestion de la crise ukrainienne et de ses impacts directs et indirects.

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a élaboré une stratégie visant à soutenir l'intégration régionale des personnes fuyant la guerre en Ukraine. Le renforcement, au sein de Bruxelles Synergie (SPRB), de la cellule de support aux plans gouvernementaux a permis de développer, selon une méthode agile, une planification stratégique et une méthode de travail multidisciplinaire associant l'ensemble des partenaires, qu'ils soient publics, privés, communautaires, fédéraux ou régionaux.

À présent, une dizaine d'infrastructures (anciens établissements hôteliers, immeubles de bureaux inoccupés ou terrains vacants) accueillent plus de 400 ressortissants ukrainiens, y compris un centre communautaire organisé par et pour la communauté elle-même. Plusieurs bâtiments ont aussi été sélectionnés, remis en état et mobilisés pour l'accueil d'autres publics, conformément à la décision du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 décembre 2022 d'élargir le dispositif de l'hébergement à toutes les personnes sans-abri, dont les primo-arrivants et les demandeurs de la protection internationale (pris en charge en concertation avec l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile et la Commission communautaire commune).

En cette fin de législature, il s'agira de pérenniser les acquis de cette gestion de crise en internalisant et en

door de taak van het creëren, beheren en sluiten van tijdelijke of permanente collectieve opvangvoorzieningen te internaliseren en te structureren.

De andere uitdaging, namelijk de budgettaire context van het Gewest, zet een bijzondere druk op de diensten van de Regering en de GOB. Enerzijds stijgen de prijzen voor materialen en producten en anderzijds dienen er budgettaire inspanningen geleverd te worden om de financiële situatie van het Gewest gezonder te maken, zonder daarbij de dienstverlening in het gedrang te brengen.

Het programma OPTIris is daarbij in het leven geroepen en komt nu op kruissnelheid. Naast samenwerkingsverbanden voor collectieve ondersteunende diensten op Gewestelijk niveau is de meest zichtbare ingreep binnen de GOB een verdere optimalisatie van het gebruik van de kantoorruimtes. Met een meer efficiënte bezetting van de kantooroppervlaktes kunnen de diensten van Paradigm en talent.brussels geïntegreerd worden in de Iris Tower en kunnen andere huurgelden structureel bespaard worden. Deze belangrijke optimalisering en besparing zal zich voltrekken in 2024. Daarnaast is ook de implementatie van de besparingsmaatregel van 5 % in voorbereiding. Verder is er ook het luik personeel, binnen de het luik Governance van OPTIris, wat verder wordt uitgewerkt door Talent.brussels. Meer details hierover in de beleidsbrief van Talent.brussels.

Zoals u allen weet zijn er in 2024 verkiezingen gepland. Hoewel de dynamiek van samenwerking en efficiëntiewinsten zich ongetwijfeld zal verderzetten na de verkiezingen, moeten de concrete modaliteiten en operationalisering ervan, ook in deze beleidsbrief, verder afgestemd worden op de nieuwe Regeringsverklaring, later in 2024.

Deze beleidsbrief betreft de GOB als geheel en gaat dus niet in op de specifieke opdrachten van de afzonderlijke besturen, die hiervoor elk hun eigen beleidsbrief opstellen in overleg met de bevoegde kabinetten. In deze beleidsbrief ligt dus de nadruk op de activiteiten van Brussel Synergie.

HOOFDSTUK II Omgevingsanalyse

De GOB telt acht besturen: Brussel ConnectIT, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Brussel Financiën en Begroting, Brussels International, Brussel Huisvesting, Brussel Mobiliteit, Brussel Plaatselijke Besturen, en Brussel Synergie.

- Zoals beschreven in de doelstellingen opgelegd aan de mandaathouders is de GOB het orgaan belast met

structurant la mission de création, de gestion et de fermeture d'infrastructures d'hébergement collectif temporaire ou permanent.

L'autre défi, à savoir le contexte budgétaire de la Région, exerce une pression particulière sur les services du Gouvernement et le SPRB. D'une part, les prix des matériaux et des produits augmentent et, d'autre part, des efforts budgétaires doivent être faits pour assainir la situation financière de la Région sans compromettre les services.

Le programme OPTIris a été créé dans ce but et atteint maintenant sa vitesse de croisière. Outre les partenariats pour les services d'appui collectifs au niveau régional, l'intervention la plus visible au sein du SPRB est l'optimisation de l'utilisation des espaces de bureaux. Grâce à une occupation plus efficace de ces espaces, les services de Paradigm et talent.brussels peuvent être intégrés dans l'Iris Tower et d'autres loyers peuvent être économisés de manière structurelle. Cette optimisation et ces économies majeures interviendront en 2024. En outre, la mise en œuvre de la mesure d'économie de 5 % est également en préparation. Il y a aussi le volet personnel dans le volet gouvernance d'OPTIris, qui sera élaboré par Talent.brussels. Plus de détails sur ce volet dans la lettre d'orientation de Talent.brussels.

Comme vous le savez tous, il y aura des élections en 2024. Bien que la dynamique de coopération et les gains d'efficacité se poursuivront sans aucun doute après les élections, leurs modalités concrètes et leur opérationnalisation, y compris dans la présente lettre d'orientation, devront être harmonisées avec la nouvelle déclaration gouvernementale, plus tard en 2024.

Cette lettre d'orientation concerne le SPRB dans son ensemble et ne traite donc pas des missions spécifiques des différentes administrations, chacune d'entre elles élaborant sa propre lettre de politique à cet effet en concertation avec les cabinets compétents. La présente lettre d'orientation se concentre donc sur les activités de Bruxelles Synergie.

CHAPITRE II Analyse du contexte

Le SPRB compte huit administrations: Bruxelles Connect IT, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Finances et Budget, Brussels International, Bruxelles Logement, Bruxelles Mobilité, Bruxelles Pouvoirs locaux et Bruxelles Synergie.

- Comme décrit dans les objectifs fixés aux mandataires, le SPRB est l'organe chargé de la préparation et de

de voorbereiding en uitvoering van het beleid van de Brusselse Regering, met als prioriteit de burgers en de economische en sociale actoren van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een optimale dienstverlening te bieden.

De GOB heeft als opdracht:

- duurzame economische ontwikkeling en werkgelegenheid ondersteunen;
- de openbare ruimte inrichten en de uitrustingen voor mobiliteit en onroerend erfgoed beheren;
- zorgen voor kwaliteitsvolle huisvesting voor iedereen;
- de openbare financiën beheren en de controle ervan organiseren;
- de plaatselijke besturen organiseren, adviseren, controleren en financieren;
- zorgen voor een efficiënte vertegenwoordiging van de GOB bij nationale, Europese en internationale instanties, rekening houdend met de rol van Brussel als hoofdstad van Europa;
- de algemene samenhang van onze werking garanderen, onze acties en diensten organiseren en coördineren om de besturen bij te staan in hun opdrachten via logistieke en IT-ondersteuning en een geschikt HR-beleid.

Deze beleidsbrief is afgestemd op het strategisch plan van de secretarissen-generaal, dat steunt op een ambitieuze visie: van de GOB het kruispunt en de motor maken van het netwerk van Brusselse overheidsinstellingen, dat diensten van hoge kwaliteit, vernieuwing, een voorbeeldfunctie en efficiëntie biedt ten voordele van onze gebruikers. Door het aanpassingsvermogen, de voorbeeldigheid (duurzaamheid en inclusiviteit) en de intelligentie van onze organisatie te versterken, bestaat de ambitie erin een vertrouwensrelatie op te bouwen tussen de regering, de GOB en de partners om de centrale en proactieve rol van de diensten van de regering te versterken inzake de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van de beleidsinitiatieven, volgens de cyclus «Plan Do Check Act» (PDCA).

Het beheersen van opeenvolgende crises vereist dat we nadenken over de organisatie van de overheidsdiensten van morgen. Eén van de essentiële ingrediënten van een wendbare en veerkrachtige administratie is de koppeling van flexibele en stabiele componenten⁽¹⁾. Door zijn omvang

(1) Het concept koppeling verwijst naar de manier waarop organisatieonderdelen (mensen, strategieën, structuren, processen, enz.) met elkaar verbonden zijn en op elkaar inwerken. Er wordt een standaard onderscheid gemaakt tussen strakke koppeling (organisaties die sterk steunen op regels, procedures, interne controle, expliciete kwaliteitsborgingsmechanismen, uitgebreide centralisatie, enz.) en losse koppeling. We zijn op zoek naar een model dat de voordelen van strakke en losse koppeling combineert.

la mise en œuvre de la politique du Gouvernement bruxellois, avec comme priorité de rendre un service optimal aux citoyens et aux acteurs économiques et sociaux de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le SPRB a pour mission de:

- soutenir le développement de l'économie et l'emploi durable;
- aménager l'espace public et gérer les équipements en matière de mobilité et de patrimoine immobilier;
- assurer un logement de qualité pour tous;
- gérer les finances publiques en ce compris l'organisation du contrôle;
- organiser, conseiller, contrôler et financer les pouvoirs locaux;
- assurer une représentation efficace du SPRB dans les instances nationales, européennes et internationales et intégrer le rôle de Bruxelles en tant que capitale de l'Europe;
- garantir la cohérence générale de notre fonctionnement, organiser et coordonner nos actions et nos services afin d'assister les administrations dans leurs missions grâce au support logistique et informatique et à une politique de ressources humaines adéquate.

Cette lettre d'orientation est alignée sur le plan stratégique des Secrétaires généraux, qui s'appuie sur une vision ambitieuse: faire du SPRB le carrefour et le moteur du réseau des institutions publiques bruxelloises, porteur de haute qualité de services, d'innovation, d'exemplarité et d'efficacité au profit de nos usagers. En renforçant l'agilité, l'exemplarité (durabilité et inclusivité) et l'intelligence de notre organisation, l'ambition est de créer une relation de confiance entre le Gouvernement, le SPRB et les partenaires afin de consolider le rôle central et proactif des services du Gouvernement dans la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques, selon le cycle du «Plan Do Check Act» (PDCA).

La gestion des crises successives impose une réflexion sur l'organisation des services publics de demain. Un des ingrédients essentiels d'une administration agile et résiliente repose sur le couplage de composants flexibles et stables⁽¹⁾. De par sa taille et son expérience, le Service

(1) Le concept de couplage fait référence à la manière dont les composants organisationnels (personnes, stratégies, structures, processus...) sont liés entre eux et interagissent. Une distinction standard est faite entre le couplage étroit (organisations qui s'appuient fortement sur des règles, des procédures, un contrôle interne, des mécanismes explicites d'assurance qualité, une centralisation poussée, etc.) et le couplage souple. Nous cherchons un modèle qui cumule les avantages du couplage étroit et souple.

en ervaring beschikt de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, GOB, momenteel over stabiele procedures en regels of een sterke capaciteit om ze te initiëren. We moeten nu gebruik maken van de praktijken die we hebben opgedaan in crisissituaties, in het bijzonder in de context van het beheer van de opvang van personen die de oorlog in Oekraïne ontvluchten, en de wendbaarheid van onze organisatie versterken. We willen de kracht van een oceaanstomer combineren met de wendbaarheid van een speedboot.

2023 stond meer dan ooit in het teken van de budgettaire uitdagingen waarbij op alle niveaus en voor alle ondersteunende diensten werd gekeken waar nog verdere efficiëntie en optimalisering mogelijk is. Verder in de beleidsbrief zal hier dieper op ingegaan worden.

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

OPTIris

Het programma OPTIris, dat twee subprogramma's en in het totaal veertien verschillende thema's omvat, is in 2023 voortgezet, onder de coördinatie van Brussel Synergie.

Hoewel het gewest via dit programma structurele en terugkerende besparingen van 60 miljoen euro op zijn begrotingsapparaat blijft nastreven, heeft het zijn visie ook aangepast en heeft het in 2023 evenveel belang gehecht aan de besparingen die er moeten komen als aan de verbetering van de governance, vlottere uitwisselingen tussen instellingen, het opzetten van netwerken en het bijbrengen van een gevoel tot het gewest te behoren. In 2023 is in de verzet dat OPTIris een saneringsplan is, zeker, maar dat het programma ook veel meer is dan dat.

Naar aanleiding van de maatregelen die de regering in juli 2022 heeft vastgesteld, is er voor het OPTIris-programma een reeks werkgroepen (WG's) opgericht, aangestuurd door sponsors, projectleiders en projectassistenten. Deze WG's, opgericht voor elk thema van het programma, bestaan uit vertegenwoordigers van alle Brusselse instellingen die op vrijwillige basis wilden deelnemen. Na eerst samen de gemeenschappelijke processen te hebben vastgesteld die voor verbetering vatbaar zijn, en/of de projecten op gewestelijk niveau om de werking van het gewest te optimaliseren, heeft elke WG zich ingezet voor de uitvoering ervan, volgens de instructies van de General Program Manager. Veel WG's zijn al toe aan de controlefase van hun eerste proces/project, bedoeld om na te gaan of de voorgestelde en uitgevoerde acties

public régional de Bruxelles, SPRB, dispose aujourd'hui de procédures et de règles stables ou de capacités fortes à les initier. Il s'agit à présent de capitaliser les pratiques acquises dans des circonstances de crise, notamment dans le cadre de la gestion de l'accueil des personnes fuyant la guerre en Ukraine, et de renforcer l'agilité de notre organisation. Nous recherchons la force du paquebot avec l'agilité d'une vedette rapide.

L'année 2023 a été plus que jamais placée sous le signe des défis budgétaires, il a fallu examiner aux différents niveaux de l'administration et dans tous les services d'appui les possibilités d'amélioration de l'efficacité et d'optimisation. Ce point sera abordé plus en détail plus loin dans la lettre d'orientation.

CHAPITRE III Synthèse managériale

OPTIris

Le programme OPTIris, qui comprend deux sous-programmes et un total de 14 thématiques différentes, s'est poursuivi en 2023 sous la coordination de Bruxelles Synergie.

Si elle a poursuivi son objectif de réaliser des économies structurelles et récurrentes de 60 millions d'euros sur son appareil budgétaire dans le cadre de ce programme, la Région a également adapté sa vision et a accordé en 2023 autant d'importance aux économies à réaliser qu'à l'amélioration de la gouvernance, la facilitation des échanges entre organismes, la création de réseaux, et l'inculcation d'un sentiment d'appartenance régionale. L'année 2023 a permis de mettre en exergue qu'OPTIris était, certes, un plan d'assainissement, mais que le programme était aussi bien plus que cela.

Suite aux mesures qui avaient été identifiées par le Gouvernement en juillet 2022, ont été mis sur pied, dans le cadre du programme OPTIris, un ensemble de groupes de travail (GT), pilotés par des sponsors ainsi que des chefs et assistants de projet. Ces GT, qui sont constitués dans chacune des thématiques que comprend le programme, sont composés de représentants de tous les organismes bruxellois qui, sur base volontaire, ont souhaité y prendre part. Après avoir identifié ensemble le(s) processus commun(s) qui nécessitai(en)t une amélioration et/ou le(s) projets à vocation régionale permettant d'optimiser le fonctionnement de la Région, chaque GT s'est attaché à leur mise en œuvre selon les instructions données par le General Program Manager. Un grand nombre de GT sont déjà entrés dans la phase «contrôle», dernière étape, de leur

werkelijk relevant zijn om het functioneren van het gewest te verbeteren. Sinds halfweg 2023 hebben de meeste WG's overigens een nieuw project en/of de verbetering van een nieuw proces opgestart.

4 Assen

De GOB zet verder in op de thema's die cruciaal zijn voor de huidige uitdagingen en waarvoor met de leden van de Directieraad een gezamenlijke visie werd bepaald ter voorbereiding van het strategisch plan: «Samen bouwen aan een duurzame toekomst»

1. Governance
2. New Ways of Working – het hybride werken
3. Shared services
4. Dienstverlening van morgen

1. Governance

Governance of «deugdelijk bestuur» kan als volgt gedefinieerd worden:

«het waarborgen van de onderlinge samenhang van de wijze van STUREN, BEHEERSEN en TOEZICHT HOUDEN van een overheidsorganisatie, gericht op een efficiënte en effectieve realisatie van beleidsdoelstellingen, alsmede het daarover op open wijze communiceren en VERANTWOORDING afleggen ten behoeve van belanghebbenden»⁽²⁾

We moeten over een flexibele administratie beschikken, die de nieuwe en de bestaande uitdagingen kan aanpakken. Met de verzelfstandiging van heel wat diensten betekent dit voor de hedendaagse overheid vooral dat die overheidsdiensten goed onderling geconnecteerd moeten zijn, zodat ze kunnen handelen als een gecoördineerd geheel. Een overheid die op deze manier georganiseerd is, kan enkel goed functioneren op basis van gezond vertrouwen. Dat vertrouwen moet te vinden zijn op twee niveaus: tussen de overheidsinstellingen onderling en tussen de administratie en de politiek. Alleen op deze manier zal de overheid ook het vertrouwen van de burger kunnen winnen.

De drie grote uitdagingen hierbij zijn:

1. Strategieën van de instellingen/besturen afstemmen op elkaar: governance van een gemeenschappelijke strategie

(2) Government Governance. Corporate governance in the public sector, why and how? Directie Accountancy Rijksoverheid, 2000, p. 9. https://ecgi.global/sites/default/files//codes/documents/public_sector.pdf

premier processus/projet, destinée à évaluer si les actions proposées et mises en œuvre sont réellement pertinentes pour l'amélioration du fonctionnement régional. Depuis mi-2023, la plupart des GT a par ailleurs démarré le lancement d'un nouveau projet et/ou l'amélioration d'un nouveau processus.

4 Axes

Le SPRB continue de se concentrer sur les thèmes qui sont cruciaux pour les défis actuels et pour lesquels une vision partagée a été définie avec les membres du Conseil de Direction en préparation du plan stratégique «Construire ensemble un avenir durable»:

1. Gouvernance
2. New Ways of Working – le travail hybride
3. Shared services
4. Services de demain

1. Gouvernance

La gouvernance ou «bonne administration» peut être définie comme suit:

«Garantir la cohérence dans la manière de DIRIGER, de MAÎTRISER et de CONTRÔLER un organisme public, en vue de la réalisation efficiente et efficace des objectifs politiques, ainsi que le fait de communiquer de manière ouverte en la matière et RENDRE DES COMPTES aux intéressés»⁽²⁾.

Il est nécessaire de disposer d'une administration flexible, apte à relever les défis nouveaux et existants. Avec l'autonomisation de nombreux services, pour l'administration publique actuelle, cela signifie principalement que ces services publics doivent bénéficier d'une bonne interconnexion, de sorte qu'ils puissent agir comme un tout coordonné. Une administration publique qui s'organise de cette manière, ne peut bien fonctionner que sur la base d'une confiance saine. Cette confiance doit être trouvée à deux niveaux: entre les organismes publics et entre l'administration et le politique. C'est le seul moyen pour l'administration publique de gagner la confiance du citoyen.

Les trois grands défis à cet égard sont:

1. L'alignement des stratégies des institutions/administrations les unes aux autres: gouvernance d'une stratégie commune

(2) Government Governance. Corporate governance in the public sector, why and how? Directie Accountancy Rijksoverheid, 2000, p. 9. https://ecgi.global/sites/default/files//codes/documents/public_sector.pdf

2. Een goede governance van gedeelde processen: op een efficiënte manier horizontale beheersprocessen, vaardigheden en expertise delen
3. Inhoudelijk samenwerken op transversale, complexe beleidsvraagstukken⁽³⁾ via een goede coördinatiestructuur op politiek en op administratief niveau en via een duidelijke mandatering

Om van deze uitdagingen een succes te maken, zijn de juiste structuren en een gepaste, samenwerkingsgerichte cultuur essentieel.

Dit theoretisch kader werd vertaald naar concrete vraagstukken van governance en de rol van de directieraad en dit op twee niveaus:

1. Interne governance binnen de GOB: we zien de GOB als netwerk op zich, met een centrale coördinatierol voor de directieraad
2. Externe governance – op het niveau van het Gewest: de GOB als facilitator van een netwerk, waarin elke instelling een belangrijke rol speelt naargelang hun specifieke expertise

Zowel intern binnen de GOB als extern (onder andere via de sleutelrol van de GOB in het OPTIris-programma) werd er in 2023 sterk ingezet en veel vooruitgang geboekt inzake governance. In 2024 zullen we op dit elan verdergaan.

2. New Ways of Working, nieuwe organisatiecultuur

Met de intrede van onze diensten in de Iris Tower kwamen de medewerkers van de GOB terecht in een nieuwe werkomgeving die volledig aangepast is aan de NWOW en ook aan de huidige milieu- en energienormen. De sanitaire crisis bracht ook een radicale verandering teweeg in de dagelijkse manier van werken en samenwerken: dit moest van op afstand en volledig digitaal gebeuren, de opvolging van de medewerkers op basis van doelstellingen en resultaten in plaats van op basis van aanwezigheid drong zich op en daarenboven zorgde het begrip flexibele arbeidstijd voor heel wat debat.

Het is duidelijk dat het nieuwe werken een hybride model van werken is, waarin telewerk een veel belangrijkere plaats gaat innemen, zeker gelet op het nieuwe kader dat hiertoe is goedgekeurd. Dit brengt ook met zich mee dat we veel minder tijd op kantoor doorbrengen. Het is dan ook niet meer dan logisch dat we de indeling binnen de Iris Tower aan deze nieuwe realiteit aanpassen, en zo plaats

⁽³⁾ bijvoorbeeld duurzaamheid, inclusie, herlancering na Covid-19, mobiliteit, enz.

2. Une bonne gouvernance des processus partagés: partage efficace des processus de gestion horizontaux, des compétences et de l'expertise
3. Une collaboration en matière de contenu sur des questions stratégiques transversales complexes⁽³⁾ par le biais d'une bonne structure de coordination au niveau politique et administratif, et par le biais de mandats clairs

Pour réussir ces défis, il est essentiel de disposer des bonnes structures et d'une culture collaborative appropriée.

Ce cadre théorique a été traduit en questions de gouvernance concrètes et de rôle du Conseil de Direction, et ce, à deux niveaux:

1. Gouvernance interne au sein du SPRB: nous considérons le SPRB comme un réseau en soi, avec un rôle central de coordination pour le Conseil de Direction
2. Gouvernance externe – au niveau de la Région: le SPRB en tant que facilitateur d'un réseau, dans lequel chaque institution joue un rôle important en fonction de son expertise spécifique.

Tant en interne au sein du SPRB qu'en externe (entre autres à travers le rôle clé du SPRB dans le programme OPTIris), il y a eu un engagement fort et beaucoup de progrès en matière de gouvernance en 2023. En 2024, nous poursuivrons sur cette lancée.

2. New Way of Working, nouvelle culture organisationnelle

Avec l'installation de nos services dans l'Iris Tower, les collaborateurs du SPRB sont entrés dans un nouvel environnement de travail complètement adapté au NWOW et aux normes environnementales et énergétiques actuelles. La crise sanitaire a également radicalement changé la manière de travailler et de collaborer au quotidien: il a fallu travailler à distance et de manière entièrement numérique, le suivi des collaborateurs sur la base des objectifs et résultats au lieu de la présence s'est imposé, et le concept de temps de travail flexible a en outre suscité de nombreux débats.

Il est évident que la nouvelle façon de travailler est devenu un modèle de travail hybride, dans lequel le télétravail occupe une place beaucoup plus importante, surtout compte tenu du nouveau cadre adopté à cette fin. Cela implique également que nous passons beaucoup moins de temps au bureau. Il est donc logique que nous adaptions l'agencement de la tour à cette nouvelle réalité et que nous

⁽³⁾ par ex. durabilité, inclusion, relance après Covid-19, mobilité, etc

vrijmaken voor bijkomende bewoners. Dit brengt veel veranderingen met zich mee en veel kansen tot vernieuwing en innovatie. Tegelijkertijd is het cruciaal dat er voldoende aandacht besteed wordt aan de begeleiding van individuen en teams in deze veranderende omgeving en in de nieuwe manieren van werken.

De laatste jaren werden er binnen de GOB al verschillende elementen geïmplementeerd qua New Ways of Working: telewerk, facultatief prikken, Activity Based Werken, e-learning en tools om op afstand samen te werken. Op basis daarvan werden de voornaamste obstakels en succesvoorwaarden geïdentificeerd. Via een mentimeter-oefening werden de meningen van de directeurs.trices-generaal (DG's) bevraagd rond een aantal belangrijke discussiepunten met betrekking tot de NWOW. Hieruit bleek dat de allereerste prioriteit voor hen het vastleggen van een duidelijk gemeenschappelijk kader is, met basisregels die voor iedereen gelden. Tegelijkertijd is er nood aan de nodige flexibiliteit om binnen de diensten afspraken te maken die rekening houden met de specificiteit van de teams, de functies, de werkorganisatie. Er moeten goede evenwichten gezocht worden tussen:

1. Het individuele welzijn van de medewerkers versus de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening naar de burgers toe;
2. De individuele keuzes van de medewerkers met betrekking tot de concrete vormgeving van hun werktijd versus de mogelijkheden om de teamcohesie en het gevoel van betrokkenheid bij de organisatie te bevorderen.

De GOB heeft de ambitie om een nog meer dynamische en flexibele organisatie te worden dankzij het hybride werken en hiermee zijn positie als aantrekkelijke werkgever te versterken.

Hoe willen we dit bereiken? Het hybride werken bij de GOB, waarin werk en privé nog beter op elkaar kunnen worden afgestemd, vereist een aangepaste organisatiecultuur, waarin feedback aan en de ontwikkeling van de medewerkers centraal staan, en een sterke en gezamenlijke managementcultuur, waarin vertrouwen, transparantie en respect nog een meer centrale rol zullen moeten spelen. Dankzij een gemeenschappelijk kader en het toepassen van een performance management systeem waarbij de individuele en collectieve doelstellingen een belangrijke rol spelen, zullen we er bovendien voor zorgen dat de waarden van de GOB ten volle in het hybride werken geïntegreerd worden. Tegelijkertijd mag het hybride werken de dienstverlening, het bereiken van vooropgestelde resultaten, de cohesie binnen de organisatie en de samenwerking niet in de weg staan.

fassions de la place pour des occupants supplémentaires. Cette évolution s'accompagne de nombreux changements et de nombreuses possibilités de renouvellement et d'innovation, et dans le même temps, il est essentiel d'accorder suffisamment d'attention à l'accompagnement des individus et des équipes vers cet environnement différent et vers les nouvelles méthodes de travail.

Des éléments en termes de New Ways of Working ont déjà été mis en place au sein du SPRB ces dernières années: télétravail, pointage facultatif, Activity Based Working, e-learning et outils de collaboration à distance. Les principaux obstacles et conditions de réussite ont été identifiés sur cette base. Un exercice Mentimeter a permis de demander les opinions des Directeurs généraux (DG) sur un certain nombre de points de discussion importants concernant le NWOW. Il en est ressorti que la première priorité pour eux est d'établir un cadre commun clair, avec des règles de base qui s'appliquent à tous. Et en même temps, la flexibilité nécessaire est de mise pour conclure des accords au sein des services qui tiennent compte de la spécificité des équipes, des fonctions et de l'organisation du travail. Il est nécessaire de trouver de bons équilibres entre:

1. le bien-être individuel des collaborateurs versus la continuité et la qualité du service aux citoyens
2. les choix individuels des collaborateurs concernant l'aménagement concret de leur temps de travail versus les possibilités de promouvoir la cohésion de l'équipe et le sentiment d'implication dans l'organisation

L'ambition du SPRB est de devenir une organisation encore plus dynamique et flexible grâce au travail hybride et de renforcer ainsi sa position d'employeur attractif.

Comment voulons-nous y parvenir? Le travail hybride au sein du SPRB, qui permet de trouver un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée, requiert une culture organisationnelle adaptée, dans laquelle le feed-back et le développement des collaborateurs sont centraux, et une culture de management forte et commune, dans laquelle la confiance, la transparence et le respect devront jouer un rôle encore plus central. Grâce à un cadre commun et à l'application d'un système de gestion des prestations dans lequel les objectifs individuels et collectifs jouent un rôle important, nous veillerons en outre à ce que les valeurs du SPRB soient pleinement intégrées dans le travail hybride. Et en même temps, le travail hybride ne doit pas faire obstacle à la prestation de service, à l'obtention de résultats prédéfinis, à la cohésion au sein de l'organisation et au travail en équipe.

Dit jaar werd er dan ook intensief gewerkt aan de herziening van het arbeidsreglement, aangestuurd door onze Dienst Human Resources (DHR) en in nauw overleg met het basisoverlegcomité en met de directeurs-trices-generaal.

Voor het begeleiden van alle «operationele» besturen bij het invoeren van al deze veranderingen, werd er bovendien een werkgroep in het leven geroepen waarin de verschillende besturen vertegenwoordigd zijn en worden er regelmatig intervies georganiseerd met de managers over het hybride model van werken.

3. Shared services: wederzijdse uitwisseling van tools, kennis en expertise

We hebben bekeken hoe de wederzijdse uitwisseling van tools, kennis en expertise binnen en tussen de Brusselse instellingen zouden kunnen worden ingezet als hefboom voor de verhoging van de efficiëntie en de doeltreffendheid van het Brussels Gewestelijk overheidsapparaat. Dit werd benaderd vanuit twee praktijkvoorbeelden: de tool Salesforce en de rol die de directie Facilities zou kunnen spelen op gewestelijk niveau.

Case management tools en customer relationship management-systemen (CRM) worden in ons Gewest nog te weinig gedeeld. Een goed beheer van de betrekkingen met de klanten (burgers en bedrijven) is echter cruciaal om een alomvattend beeld te hebben van de burgers en bedrijven waarmee we in contact staan. Aan de hand van concrete ervaringen met een CRM in het buitenland werden de voordelen van dit systeem geschetst, zoals een grote productiviteitswinst en een hogere klanttevredenheid. Om succesvol te zijn, moet het implementeren van een CRM hand in hand gaan met een goede data governance, met de standaardisering en harmonisering van de processen en met het inschakelen van de juiste partners, dit wil zeggen die partners die de grootste expertise hebben in de betreffende processen en projecten.

De dienst Facilities is de laatste jaren sterk geëvolueerd en heeft, zoals hierboven werd toegelicht, haar opdrachten fors zien uitbreiden. Deze opdrachten bestaan nu uit drie grote onderdelen: goederen en diensten, administratieve gebouwen en onroerend erfgoed. Voor deze drie onderdelen zou een uitbreiding van de scope een grote winst kunnen betekenen op gewestelijk niveau op vlak van:

- Kostenbesparing (schaalvoordeel);
- Verhoging van de kwaliteit en de klanttevredenheid, harmonisering van de procedures en praktijken;
- Wendbaarheid (soepeler nieuwe noden absorberen).

C'est pourquoi, cette année, la révision de la réglementation du travail a fait l'objet d'un travail intensif, piloté par notre Service des Ressources Humaines (SRH), en étroite concertation avec le comité de consultation de base et les Directeurs généraux.

En outre, pour guider toutes les administrations «opérationnelles» dans la mise en œuvre de tous ces changements, un groupe de travail a été créé dans lequel les différentes administrations sont représentées et des sessions d'intervision sont régulièrement organisées avec les managers sur le modèle de travail hybride.

3. Shared services: échange mutuel d'outils, de connaissances et d'expertise

Nous avons analysé comment l'échange mutuel des outils, des connaissances et de l'expertise au sein des et entre les institutions bruxelloises pouvait être utilisé comme levier pour augmenter l'efficacité et l'efficacé de l'administration publique régionale bruxelloise. Cette question a été abordée sur la base de deux exemples concrets: salesforce et le rôle que la direction Facilities pourrait jouer au niveau régional.

Les Case Management Tools et systèmes Customer Relationship Management (CRM) sont encore insuffisamment partagés dans notre Région. Une bonne gestion des relations avec les clients (citoyens et entreprises) est toutefois cruciale pour avoir une image complète des citoyens et des entreprises avec lesquels nous sommes en contact. Sur la base d'expériences concrètes avec un CRM à l'étranger, les avantages de ce système ont été soulignés, comme un grand gain en productivité et une plus grande satisfaction des clients. Pour réussir, la mise en œuvre d'un CRM doit aller de pair avec une bonne gouvernance des données, la standardisation et l'harmonisation des processus et l'implication des bons partenaires, c'est-à-dire ceux qui possèdent la plus grande expertise dans les processus et projets concernés.

Le Service Facilities a considérablement évolué ces dernières années et, comme mentionné supra, a vu ses missions s'étendre de manière significative. Désormais, ces missions comptent trois grands volets: biens et services, bâtiments administratifs et patrimoine immobilier. Pour ces trois branches, un élargissement du champ d'application pourrait signifier un gain considérable à l'échelle régionale en termes:

- d'économie de coûts (économie d'échelle),
- d'augmentation de la qualité et de la satisfaction des clients, d'harmonisation des procédures et des pratiques
- de flexibilité (absorber avec plus de flexibilité les nouveaux besoins).

Voor de uitbreiding van de scope van hun dienstverlening zijn er drie niveaus te onderscheiden: de besturen van de GOB, de andere diensten van de regering (GOB's en kabinetten), en de gewestelijke Autonome Bestuursinstellingen (ABI).

Hieruit bleek dat er binnen de GOB al een behoorlijk arsenaal aan transversale tools en procedures beschikbaar is, bijvoorbeeld rond projectmanagement, subsidiebeheer, ontvangsten- en uitgaventoetsingen, asset management, documentenbeheer, enz. Het is dus zeer belangrijk om te vertrekken van wat al bestaat, om vervolgens de partners met de meeste expertise ter zake bij de verdere ontwikkeling en veralgemening van de tools te betrekken.

Voor de implementatie van shared services op het niveau van het Gewest zal dezelfde logica moeten gevolgd worden. Daarvoor is dus een sterke partnerschapsrelatie van de GOB met alle diensten en instanties die deel uitmaken van de gewestelijke entiteit en de besturen van de gemeenschapscommissies essentieel. Het is van prioritaair belang alle partners (ABI's, andere overheidsdiensten, GOB-administraties, personeelsleden) te verenigen, en dit in overleg en in goede verstandhouding met alle belanghebbenden.

Als onderdeel van het OPTIris-programma is het subprogramma «Collectieve Dienstenetwerk», waarin verschillende Directies van de GOB (waaronder de dienst Facilities) zijn vertegenwoordigd, ook bedoeld om uitwisselingen en de bundeling van processen tussen regionale instanties te stimuleren.

4. De dienstverlening en de organisatie van morgen: digitaal, user-friendly en duurzaam

Een moderne overheidsdienst moet voldoen aan de verwachtingen van het publiek. Burgers, organisaties en ondernemingen verwachten een kwalitatieve en vlotte dienstverlening van een overheid die ten volle haar maatschappelijke verantwoordelijkheid opneemt. De toekomst ligt in het volop benutten van de digitale tools die tijdens de sanitaire crisis als nooit tevoren hun nut en hun grote kracht hebben bewezen. Hiermee draagt de overheid meteen ook haar steentje bij aan de strijd tegen de klimaatverandering. Tegelijkertijd moeten we erover waken dat de gebruiker centraal blijft staan en dat niemand bij deze vernieuwde vormgeving van de dienstverlening uit de boot valt.

De GOB kan in de toekomst nog andere maatregelen nemen om ten volle te beantwoorden aan de verwachtingen en de noden van de Brusselse bevolking:

1. Wat het digitale en gebruiksvriendelijkheid betreft, kunnen we twee voorbeelden noemen:

L'extension du scope de leur prestation de services se situe à trois niveaux: les administrations du SPRB, les autres services du Gouvernement (SPRB et cabinets) et les Organismes administratifs autonomes (OAA).

Il existe déjà un arsenal considérable d'outils et de procédures transversaux disponibles au sein du SPRB, par exemple en termes de gestion de projets, de gestion des subsides, de revue de dépenses et recettes, d'asset management, de gestion des documents, etc. Il est donc primordial de partir de ce qui existe déjà, puis d'impliquer les bons partenaires (qui ont le plus d'expertise dans le domaine) dans le développement et la généralisation des outils.

La même logique doit être suivie pour la mise en œuvre des shared services au niveau de la Région. À cette fin, une relation de partenariat solide entre le SPRB et tous les services et organismes qui font partie de l'entité régionale et les administrations des Commissions communautaires est essentielle. Il est primordial d'unir tous les partenaires (organismes administratifs autonomes, autres services publics, administrations du SPRB, membres du personnel), et ce, en concertation et en bonne intelligence avec toutes les parties intéressées.

Dans le cadre du programme OPTIris, le sous-programme «Réseau de services collectifs», dans lequel sont représentés de nombreuses directions du SPRB (en ce compris le service Facilities), a également pour vocation de favoriser les échanges et les mutualisations de processus entre les organismes régionaux.

4. Les services et l'organisation de demain: numériques, conviviaux et durables

Un service public moderne doit répondre aux attentes du public. Les citoyens, les organisations et les entreprises attendent un service rapide et de qualité fourni par une administration publique qui assume pleinement sa responsabilité sociale. L'avenir réside dans la pleine utilisation des outils numériques, qui ont prouvé leur utilité et leur force comme jamais auparavant pendant la crise sanitaire. Par ce biais, l'administration publique apporte également sa contribution à la lutte contre le changement climatique. Dans le même temps, nous devons veiller à ce que l'utilisateur reste l'élément central et que personne ne soit laissé de côté dans cette nouvelle conception des services.

Le SPRB pourrait encore prendre dans le futur d'autres mesures pour répondre pleinement aux attentes et aux besoins de la population bruxelloise:

1. Au niveau Numérique & convivial, nous pouvons citer deux exemples:

- het project Digital Signage en de Self Service-kiosken die zorgen voor een hele nieuwe dimensie voor de diensten die in ons nieuwe gebouw worden aangeboden
- de Customer Journeys om de dienstverlening ten overstaan van de Brusselaar te verbeteren.

Deze voorbeelden tonen aan dat men letterlijk in de huid van de klant moet kruipen en zijn/haar beleving moet nagaan, het «traject van de klant», gedurende het hele proces. De bedoeling is om zo de knelpunten in kaart te brengen en ook de mogelijkheden te identificeren om juist daar in te grijpen waar we een zo groot mogelijke meerwaarde kunnen creëren voor de gebruikers. Ook uitermate belangrijk is om deze oefening te doen met oog voor de diversiteit aan gebruikers, bijvoorbeeld via het voor ogen houden van «persona», dit zijn typevoorbeelden van de verschillende target-segmenten. Er moet ook rekening gehouden worden met de diversiteit aan de ervaringen en invalshoeken van de verschillende klantengroepen.

Deze aanpak is zeer belangrijk, want we moeten onze klanten efficiënt kunnen bereiken. Duidelijk en toegankelijk taalgebruik is daarbij ook een belangrijk aandachtspunt. Daarenboven is constante hernieuwing en innovatie in onze dienstverlening cruciaal, zeker nu de sanitaire crisis de wereld en onze gewoontes grondig hertekend heeft. De grote uitdaging voor de GOB ligt in het vinden van gemeenschappelijke oplossingen bij het uitvoeren van onze zeer uiteenlopende opdrachten.

2. Wat duurzaamheid betreft:

Op het vlak van duurzaamheid start het Brussels Hoofdstedelijk Gewest talrijke initiatieven op, waarbij de GOB vaak een belangrijke rol speelt. We noemen als voorbeelden GoodMove, Stad 30, LEZ, Smart Move, Be circular, enz. Het Gewest sensibiliseert en begeleidt de burgers en ondernemingen bij de veranderingen die nodig zijn om het Gewest beter te doen presteren op het vlak van mobiliteit, gezondheid, leefmilieu, vervuiling, enz. Het spreekt voor zich dat we ook zelf het goede voorbeeld moeten geven binnen de werking van onze organisatie. In dit verband heeft de eco-mobility manager al heel wat verwezenlijkt, zoals: het duurzame aankoopplan, het bedrijfsvervoerplan, het milieumanagementsysteem, enz. Bovendien zorgde de intrek van onze diensten in de Iris Tower voor aanzienlijke vooruitgang, bijvoorbeeld wat betreft digitalisering, dematerialisering, het verminderen van de woon-werkverplaatsingen, een toename van de fietsverplaatsingen, enz.

De GOB is daarbij een belangrijk traject ingeslagen voor de verdere reductie van haar CO₂-uitstoot. Na de fase van de gegevensverzameling en de analyse is in 2023 ook een concreet actieplan en een tijdsframe goedgekeurd door de

- le projet Digital Signage et les Kiosques Self Service qui apportent une toute nouvelle dimension aux services fournis dans notre nouveau bâtiment
- les Customer Journeys afin d'améliorer le service vis-à-vis des bruxellois.

Ces exemples ont montré qu'il faut littéralement se mettre à la place du client et vérifier son expérience, le «parcours du client», tout au long du processus. L'objectif est d'identifier les difficultés et les possibilités afin d'intervenir précisément là où nous pouvons créer une plus grande valeur ajoutée pour les utilisateurs. Il est également extrêmement important de faire cet exercice en tenant compte de la diversité des utilisateurs, par exemple en gardant à l'esprit les «persona», qui sont des exemples types des différents segments cibles. La diversité des expériences et des points de vue des différents groupes de clients doit également être prise en compte.

Cette approche est très importante, car nous devons pouvoir atteindre nos clients de manière efficace. Un langage clair et accessible est également un point d'attention important. De plus, le renouvellement et l'innovation constants de nos services sont essentiels, d'autant plus que la crise sanitaire a profondément redessiné le monde et nos habitudes. Le grand défi pour le SPRB consiste à trouver des solutions communes pour l'exécution de nos missions très diverses.

2. Au niveau de l'aspect Durabilité:

En matière de durabilité, la Région de Bruxelles-Capitale lance de nombreuses initiatives, dans lesquelles le SPRB joue souvent un rôle important. Citons par exemple GoodMove, Ville 30, LEZ, Smart Move, Be circular, etc. La Région sensibilise et accompagne les citoyens et les entreprises dans les changements nécessaires pour améliorer les performances de la Région en matière de mobilité, de santé, d'environnement, de pollution, etc. Il est évident que nous devons également montrer le bon exemple en ce qui concerne le fonctionnement de notre organisation. À cet égard, l'eco-mobility manager a déjà réalisé beaucoup de choses, à savoir: le plan achats durables, le plan de déplacements d'entreprise, le Système de Management environnemental, etc. En outre, l'installation de nos services dans l'Iris Tower et la crise sanitaire ont apporté des progrès considérables, par exemple en termes de numérisation, de dématérialisation, de réduction des déplacements domicile-travail, d'augmentation des déplacements à vélo, etc.

De cette manière, le SPRB a entamé une démarche importante en vue de réduire davantage ses émissions de CO₂. Après la phase de collecte et d'analyse des données, un plan d'action concret et un calendrier ont également été

directieraad van de GOB dat moet toelaten om de emissies van de organisatie structureel te doen dalen. Dit actieplan is afgestemd op de acties in het kader van PLAGE, om een maximale coherentie te garanderen.

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1: Een netwerk van Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen oprichten om vaardigheden, instrumenten, deskundigheid en kennis te bundelen en inzichten te delen

Beschrijving van de doelstelling

De budgettaire context van ons Gewest, de wil van de regering om de Brusselse instellingen te versterken via een vernieuwde governance, de conclusies van de SWOT-analyse en de digitale seminaries met de leden van de directieraad leiden tot de conclusie dat de Brusselse Instellingen op een nieuwe en innoverende manier met elkaar moeten samenwerken om de nodige efficiëntie- en effectiviteitswinsten te realiseren en de dienstverlening aan de gebruikers te optimaliseren. Uit de sessies van het digitale seminarie die handelden over governance en shared services bleek dat de oplossing te vinden is in het oprichten van een netwerk van Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen dat ervoor moet zorgen dat de verschillende overheidsdiensten goed onderling geconnecteerd zijn, zodat ze kunnen handelen als een gecoördineerd geheel.

De GOB kreeg als centrale overheidsdienst van het Gewest van de regering de opdracht hiervoor een methodologie voor te stellen en ziet haar eigen rol hierin om als facilitator op te treden van dit gewestelijk netwerk, waarbij de expertise en de specialisaties van de verschillende instellingen op optimale wijze zullen worden ingezet.

Beschrijving van het gewenste resultaat van de SD

- Zoals reeds aangehaald, kan zo'n netwerk enkel goed functioneren op basis van gezond vertrouwen, op twee niveaus: tussen de overheidsinstellingen onderling en tussen de administratie en de politiek.
- Naast vertrouwen is een hechte samenwerking met de andere instellingen en met andere partners rond transversale, complexe beleidsproblematieken of rond horizontale processen cruciaal.
- Uit de sessie rond shared services werd duidelijk dat het ontwikkelen van gemeenschappelijke diensten en

approuvés en 2023 par le Conseil de Direction du SPRB afin de permettre une réduction structurelle des émissions de l'organisation. Ce plan d'action est aligné sur les actions du PLAGE afin de garantir une cohérence maximale..

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1: Créer le réseau des institutions publiques régionales bruxelloises pour mutualiser les compétences, les outils, les expertises et les connaissances et collectiver l'intelligence

Description de l'objectif

Le contexte budgétaire de notre Région, la volonté du Gouvernement de renforcer les institutions bruxelloises par une gouvernance renouvelée, les conclusions de l'analyse SWOT et le séminaire digital avec les membres du conseil de direction amènent à la conclusion que les institutions bruxelloises doivent coopérer de manière nouvelle et innovante pour réaliser les gains d'efficacité et d'efficience nécessaires et optimiser le service rendu aux usagers. La séance du séminaire sur la gouvernance et les services partagés a montré que la solution réside dans la création d'un réseau de services publics régionaux bruxellois, qui doit veiller à ce que les différents services publics soient interconnectés, afin qu'ils puissent agir comme un tout coordonné.

En tant que service public central de la Région, le SPRB a été chargé par le Gouvernement de proposer une méthodologie à cet effet et considère son propre rôle dans ce domaine comme celui de facilitateur de ce réseau régional, grâce auquel l'expertise et les spécialisations des différentes institutions seront utilisées de manière optimale.

Description du résultat souhaité de l'OS

- Comme déjà mentionné, un tel réseau ne peut fonctionner correctement que sur la base d'une confiance saine, à deux niveaux: entre les institutions publiques elles-mêmes et entre l'administration et le niveau politique.
- Outre la confiance, une coopération étroite avec les autres institutions et partenaires sur des questions politiques transversales et complexes ou sur des processus horizontaux, est cruciale.
- La séance du séminaire sur les services partagés a montré que le développement de services et d'outils

instrumenten een belangrijke hefboom is om de banden tussen de instellingen structureel te verankeren en de efficiëntie en de doeltreffendheid te verhogen.

- Op het vlak van facilitair beleid, met inbegrip van administratief vastgoedbeheer, speelt de GOB al een essentiële en erkende rol. Wij wensen deze rol nog uit te breiden om alle instellingen te kunnen bijstaan bij het beheer van administratieve gebouwen, aankoopbeleid en grondregie.

Bron van de SD

Strategisch plan 2021-2026 van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel – Samen bouwen aan een duurzame toekomst – juli 2021

Deadline van de SD

2026

Slaagvoorwaarden

- Goede samenwerking met alle partners

Middelen

- Aantal geschatte VTE's
- Volgens het personeelsplan

Budget

AB 04 002 08 13 1211

Partners

Regering, mandatarissen van de gewestelijke instellingen, academische wereld

IV.1.1 OD 1.1: Het vertrouwen en de steun van de regering en de partners verwerven om hen te verenigen rond een gemeenschappelijke visie voor de oprichting van het netwerk

De gewestelijke administratie bestaat uit verschillende entiteiten (diensten van de regering, ABI's, parastatale instellingen), die elk hun opdracht en bestaansreden hebben. Elk daarvan speelt een rol in de uitvoering van het regeringsbeleid en de dienstverlening aan de Brusselse burgers, bedrijven en verenigingen. De entiteiten kennen elkaar evenwel niet of nauwelijks, en handelen over het

communs est un levier important pour ancrer structurellement les liens entre les institutions et accroître l'efficacité et l'efficience.

- Sur le plan de la gestion des Facilities, dont la gestion immobilière administrative, le SPRB joue déjà un rôle capital reconnu. Nous souhaitons développer davantage ce rôle de référence afin d'assister l'ensemble des institutions dans la gestion des bâtiments administratifs, la politique d'achat et la gestion foncière.

Document source de l'OS

PLAN STRATÉGIQUE 2021-2026 DU Service public régional DE BRUXELLES - Construire ensemble un avenir durable – juillet 2021

Échéance de l'OS

2026

Conditions de réussite

- Une bonne collaboration entre tous les partenaires

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

Budget

AB 04 002 08 13 1211

Partenaires

Gouvernement, mandataires des institutions régionales, monde académique

IV.1.1 OO 1.1: Obtenir la confiance et le soutien du Gouvernement et des partenaires pour les fédérer autour d'une vision commune sur la mise en place du réseau

L'administration régionale se compose de différentes entités (services du Gouvernement, OAA, organismes parastataux) ayant chacune leur mission et raison d'être. Chacune d'elles a un rôle à remplir dans la mise en œuvre de la politique du Gouvernement et le service aux citoyens, entreprises et associations de Bruxelles. Ces entités ne se connaissent cependant pas, ou très peu, et agissent

algemeen zelfstandig, zonder overleg of uitwisselingen. Ze hebben bovendien verschillende werkmethodes.

Het gewest heeft in 2022, op basis van de vaststelling dat er dus niet collectief wordt opgetreden, wat het gewestelijke functioneren verzwakt, het OPTIris-programma opgestart: een programma van hervormingen, veranderingen en verbeteringen om het gewest en zijn instellingen in staat te stellen de uitdagingen van morgen het hoofd te bieden, onder meer via een vernieuwd bestuur, en om doeltreffender te werk te gaan en meer overkoepelend te werken tussen overheidsdiensten.

Het OPTIris-programma heeft dus als doel te komen tot een kwaliteitsvolle netwerk-governance voor de Brusselse instellingen, wat neerkomt op een sterk verbonden overheidssector die deel uitmaakt van een breder organisatieveld, met entiteiten die onderling verbonden zijn en een focus op de groepering van het optreden van de verschillende spelers.

IV.1.1.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Dankzij het OPTIris-programma hebben de gebrekkige kennis over elkaar en het gebrek aan vertrouwen in elkaar van de verschillende Brusselse instellingen plaatsgemaakt voor netwerken van mensen die samen willen werken, over de grenzen van de entiteiten en hiërarchische niveaus heen.

Het klopt dat concrete en zichtbare resultaten soms langer op zich laten wachten dan gehoopt. Die tijd die dit vergt, is evenwel een absolute voorwaarde om de duurzaamheid van de genomen beslissingen te verzekeren.

Omschrijving van de verwezenlijkte acties en projecten

1. De eerste krachtlijn van het programma, met betrekking tot het efficiënte beheer van het Brusselse gewestelijke administratieve vastgoedpark, vloeit voort uit de wens van de regering om een ambitieus densifiërings- en groeperingsbeleid te voeren m.b.t. de administratieve gebouwen (administraties en kabinetten) op basis van een gebudgetteerd scenario. De dienst Facilities van Brussel Synergie (GOB) kreeg de opdracht deze eerste krachtlijn uit te voeren.

In dit kader zijn er drie opeenvolgende nota's voorgelegd aan de regering (december 2022, maart 2023 en juni 2023). Elk daarvan bevatte groeperingsvoorstellen met de bijhorende haalbaarheidsanalyses.

généralement de manière indépendante, sans consultation ou échange. Elles ont par ailleurs des méthodes de travail différentes.

Partant du constat qu'elle ne fonctionne donc pas en mode «corporate», ce qui la déforce, la Région a lancé, courant 2022, le programme OPTIris: un programme de réformes, de changements et d'amélioration, qui doit lui permettre et à ses institutions d'affronter les défis du futur, au travers notamment d'une gouvernance renouvelée, de viser une plus grande efficacité et davantage d'opérations transversales entre les services publics.

L'objectif du programme OPTIris est donc de parvenir à une gouvernance de réseau de qualité pour les institutions bruxelloises, ce qui signifie un secteur public fortement connecté faisant partie d'un champ organisationnel plus large, avec des entités liées entre elles et un focus sur le regroupement d'actions des différents acteurs.

IV.1.1.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

Grâce au programme OPTIris, la grande méconnaissance et le manque de confiance existant entre les différents organismes bruxellois au début des travaux ont donné place à des réseaux de personnes souhaitant travailler ensemble, au-delà des frontières des entités et des échelons hiérarchiques.

Certes les résultats concrets et visibles mettent parfois plus de temps à apparaître que ce qui aurait été souhaité. Ce laps de temps est toutefois une condition *sine qua non* pour assurer la durabilité des décisions prises.

Description des actions et projets réalisés

1. Le premier axe, relatif à la gestion efficiente du parc immobilier administratif régional bruxellois, a pour origine une volonté du Gouvernement de mettre sur pied une politique de densification et de regroupement ambitieuse au sein des bâtiments administratifs (Administrations et cabinets) sur la base d'un scénario budgétisé. La réalisation de celui-ci a été confiée au service Facilities de Bruxelles Synergie (SPRB).

Dans ce cadre, trois notes successives ont été présentées au Gouvernement (en décembre 2022, mars 2023 et juin 2023), chacune d'elles faisant état de propositions de regroupement, accompagnées d'analyses de faisabilité.

De daaruit voortvloeiende regeringsbeslissingen betreffen met name:

- de invoering van een norm van 0,6 plaatsen per VTE voor alle Brusselse gewestelijke instellingen;
- de invoering van een moratorium op de lopende oproepen tot vastgoedprospectie (OVI) en werken;
- de toepassing van het flexdeskprincipe in alle administratieve gebouwen;
- de groepering van Paradigm (vroeger het CIBG), talent.brussels, de GOB en fiscaliteit.brussels in de Iris Tower;
- het plaatsvinden van andere verhuizingen, inclusief de locatie van de ministeriële kabinetten, gebaseerd op aflopende huurcontracten en rekening houdend met mogelijke wisselwerkingen tussen de verschillende entiteiten;
- het samenstellen van een multidisciplinair projectteam voor de omschakeling naar het nieuwe model en voor de implementatie van het flexdeskprincipe, de NWOW, het Activity Based Werken, enz.

Naast financiële besparingen biedt dit soort groepering nog andere voordelen:

- een vlottere toegang tot de expertise die eigen is aan elke organisatie en op die manier de competenties onderling verdelen.
- het poolen van infrastructuur en uitrusting, wat alle medewerkers ten goede komt.

Op termijn zou zo rond 8 miljoen euro per jaar bespaard worden op kruissnelheid (=14 % recurrent).

2. De tweede krachtlijn, in verband met de ontwikkeling van een gemeenschappelijk gewestelijk aankoopbeleid voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vloeit voort uit de wens van de regering om alle gewestelijke aankopen te centraliseren en de bijbehorende procedures toegankelijker en gebruiksvriendelijker te maken.

De uitvoering van dit gewestelijke beleid is gezamenlijk toevertrouwd aan de dienst Facilities en de directie Juridische Zaken van Brussel Synergie (GOB), die twee nota's hebben opgesteld (december 2022 en april 2023) om een gewestelijk model voor te stellen en een concrete invulling te geven.

De beslissingen die de regering daarover al genomen heeft, betreffen:

- de invoering van een hybride model, waarbij één bestuur of instelling als verantwoordelijke aankoopcentrale wordt aangewezen op basis van zijn of haar expertise en ervaring;

Les décisions du Gouvernement qui en ont résulté portaient notamment sur:

- l'instauration d'une norme de 0,6 bureau par ETP pour l'ensemble des organismes bruxellois;
- l'instauration d'un moratoire sur les appels à prospection immobilière (API) et travaux en cours;
- l'application du flexdesk pour tous les bâtiments administratifs;
- le rassemblement de Paradigm (anciennement CIRB), talent.brussels, le SPRB et fiscalité.brussels au sein de l'Iris Tower;
- la réalisation d'autres déménagements, en ce compris la localisation des cabinets ministériels, en se fondant sur les fins de baux et en tenant compte des synergies possibles et réalisables entre les différentes entités;
- la mise en place d'une équipe de projet multidisciplinaire pour assurer la transition vers le nouveau modèle et implémenter le flexdesk, le NWOW, l'activity based working, etc.

Au-delà des économies financières que ces décisions engendreront, ce type de regroupement donnera lieu à d'autres avantages:

- bénéficier plus facilement de l'expertise propre à chacune des structures et mutualiser ainsi leurs compétences;
- et rendre possible la mutualisation d'infrastructures et d'équipements au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs.

À terme, les économies estimées s'élèvent à environ 8 millions euros par an en vitesse de croisière (=14 % récurrents)

2. Le deuxième axe, relatif au développement d'une politique régionale des achats commune à la Région bruxelloise, trouve son origine dans le désir du Gouvernement de centraliser l'ensemble des achats régionaux et de rendre plus accessibles et plus faciles d'utilisation les procédures y liées.

La mise en œuvre de cette politique régionale a été confiée de manière conjointe au service Facilities et à la direction des Affaires juridiques de Bruxelles Synergie (SPRB), qui ont rédigé deux notes (décembre 2022 et avril 2023) destinées à proposer un modèle régional et à opérationnaliser celui-ci.

Les décisions déjà prises par le Gouvernement dans ce cadre portent sur:

- la mise en place d'un modèle hybride, dans le cadre duquel une administration ou un organisme est désigné(e) comme centrale d'achats responsable sur la base de son expertise et de son expérience;

- de integratie van de digitale aankoopbeleidsprocessen voor digitale materies;
- de aanwijzing van de directie Juridische Zaken van Brussel Synergie om een wettekst op te stellen over het gewestelijke aankoopbeleid, rekening houdend met de wetteksten voor digitale aankopen (die momenteel worden opgesteld);
- de aanwijzing van de secretarissen-generaal van de GOB om een werkgroep op te richten die het gewestelijke aankoopbeleid moet operationaliseren, met daarbij ook het digitale aankoopbeleid.

Er kan op dit vlak veel bespaard worden via de stroomlijning van het aankoopbeleid en een betere controle op de aankopen.

3. De derde krachtlijn, over het personeelsbeleid, aangestuurd door Talent.brussels, heeft in het kader van het hieraan gewijde project van het subprogramma Governance («personeelsproject») geleid tot een grondige denkoefening over een aantal punten:

- de invoering van een model, gebaseerd op objectieve criteria, met betrekking tot het poolen van en netwerkvorming inzake de overkoepelende personeelsbeheerprocessen;
- de ontwikkeling van een visie op de harmonisering van de statuten en *de facto* de organisatie van plaatsen voor overleg/onderhandeling hierover;
- de uitvoering van de saneringsinspanning via een betere beheersing van de wervingen: gedeeltelijk moratorium op wervingen en verbetering van het beheer van de interne personeelsmarkt, met dien verstande dat de regering al heeft besloten een op de drie medewerkers die met pensioen gaan niet te vervangen;
- de verschillende pensioenstelsels voor statutaire personeelsleden en de gevolgen daarvan op het vlak van pensioenbijdragen;
- de inventaris van de premies toegekend aan de personeelsleden: tweetaligheidspremie, projectpremie, premies toegekend voor bijzondere en diverse opdrachten;
- de loonschalen en de budgettaire gevolgen van de beslissing om de loopbanen te verlengen (verhoging van de maximumbedragen);
- het gegevensbeheer via gedeelde informaticaplatformen;
- het strategische personeelsplanningsmodel.

4. Via de vierde krachtlijn, met betrekking tot de governance van de gewestelijke instellingen, kreeg in maart 2023 een externe instelling, GUBERNA, als onafhankelijk kenniscentrum voor goed bestuur, de

- l'intégration des processus de la politique d'achats numériques pour les matières numériques;
- la désignation de la Direction des Affaires juridiques de Bruxelles Synergie pour rédiger un texte législatif relatif à la politique régionale d'achat, tenant compte des textes légaux (en cours de rédaction) encadrant les achats numériques;
- la désignation des Secrétaires généraux du SPRB pour constituer un groupe de travail dans le but d'opérationnaliser une politique régionale d'achat intégrant la politique d'achats numériques.

Des économies substantielles pourront être réalisées à cet égard au travers de la rationalisation de la politique des achats, ainsi que par un meilleur contrôle des achats.

3. Le troisième axe, relatif à la politique des ressources humaines, piloté par Talent.brussels, a donné lieu, dans le cadre du projet dédié du sous-programme Gouvernance («projet personnel») à une réflexion accrue sur un certain nombre de points:

- la mise en place d'un modèle, basé sur des critères objectifs, relatifs à la mutualisation et la mise en réseau des processus transversaux de gestion des ressources humaines;
- le développement d'une vision concernant l'harmonisation des statuts et *de facto* l'organisation des lieux de concertation/négociation y relatifs;
- la réalisation de l'effort d'assainissement au travers d'une meilleure maîtrise des recrutements: moratoire partiel sur les recrutements et amélioration de la gestion du marché interne des ressources humaines, étant entendu que le Gouvernement a d'ores et déjà pris la décision de ne pas remplacer un départ à la pension sur trois;
- les différents régimes de pension des membres du personnel statutaires et les conséquences en termes de cotisation de pension;
- l'inventaire des primes octroyées aux membres du personnel: prime de bilinguisme, prime de projet, primes octroyées pour des missions particulières et diverses;
- les échelles barémiques et les conséquences budgétaires de la décision d'allongement des carrières (relèvement des plafonds);
- la gestion des données au travers des plateformes informatiques mutualisées;
- et enfin, le modèle de planification stratégique des ressources humaines.

4. Le quatrième axe, relatif à la gouvernance des institutions régionales, a permis de solliciter, en mars 2023, à un organisme externe, GUBERNA, en tant que centre de connaissances indépendant sur la bonne

opdracht een volledige en objectieve analyse uit te voeren inzake de verbetering van de governance van de besturen en administratieve instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met een focus op de volgende drie domeinen:

- governance van de themaclusters en van de strategische bestuursraad
- governance van de autonome organisaties
- governance van een gemeenschappelijke strategie

Het eindverslag ingediend door GUBERNA in september 2023 vormt een belangrijke analyse- en informatiebron om de regering te helpen bij haar hervorming van de gewestelijke governance.

5. In het kader van de vijfde krachtlijn aangestuurd door Brussel Financiën en Begroting, die de hervorming van het begrotings- en boekhoudrecht betreft, heeft de daaraan gewijde werkgroep (Optimist) de planningstools en -instrumenten voor de begrotingsmiddelen van het gewest verbeterd, en *de facto* de begrotingsprestaties. Deze groep heeft immers een wijziging voorgesteld aan de organieke ordonnantie houdende de bepalingen die van toepassing zijn op de begroting, de boekhouding en de controle (OOBBC) van 23 februari 2006 via het opstellen van het nieuwe Wetboek van de overheidsfinanciën van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
6. De slagkracht van het OPTIris-programma is bovendien nog aanzienlijk versterkt sinds de zomer van 2023, toen transversale doelstelling 4 van de mandaathouders, die verband houdt met OPTIris, operationeel werd door de omzetting ervan in een strategische doelstelling: elke mandaathouder neemt een (nieuw) subproject op zich dat past binnen de bestaande OPTIris-thema's. Voortaan blijft de transversale doelstelling van het OPTIris-programma een algemeen gedeelde doelstelling van alle mandaathouders, weliswaar binnen de scope van de eigen context waarbinnen elke mandaathouder handelt. Elke mandaathouder streeft naar het verwezenlijken van een gemeenschappelijk doel naargelang zijn/haar verantwoordelijkheden, prerogatieven, bevoegdheden en/of belangen.

IV.1.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Op basis van het werk verricht in 2023, en na de concrete invulling van transversale doelstelling 4 van de mandaathouders, zullen alle subprojecten van het OPTIris-programma, gedragen door hun respectieve sponsors, in 2024 hun opdracht voortzetten om de organisatie van de Brusselse instellingen te hertekenen en de doeltreffendheid en doelmatigheid ervan te verhogen.

gouvernance, une analyse complète et objective portant sur l'amélioration de la Gouvernance des administrations et organismes administratifs de la Région de Bruxelles-Capitale, se focalisant sur les trois domaines suivants:

- gouvernance des clusters thématiques et du Comité Administratif Stratégique
- gouvernance des organisations autonomes
- gouvernance d'une stratégie commune

Le rapport définitif rendu par GUBERNA en septembre 2023 constitue une source importante d'analyse et d'informations destinées à guider le Gouvernement dans sa réforme de la gouvernance régionale.

5. Le cinquième axe piloté par Bruxelles Finances et Budget, relatif à la réforme du droit budgétaire et comptable, le groupe de travail dédié (Optimist) a procédé à l'amélioration des outils et instruments de planification des ressources budgétaires de la Région et, *de facto*, aux performances budgétaires. Ce groupe a, en effet, proposé une modification de l'ordonnance organique portant dispositions applicables au budget, à la comptabilité et au contrôle des comptes (OOBBC) du 23 février 2006 via la rédaction du nouveau Code des finances publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.
6. La force de frappe du programme OPTIris a par ailleurs été fortement accentuée à l'été 2023, lorsque l'objectif transversal 4 des mandataires, relatif à OPTIris, a été rendu opérationnel par sa traduction en un objectif stratégique: la prise en charge par chaque mandataire d'un (nouveau) sous-projet s'inscrivant dans les thématiques OPTIris existantes. Désormais, l'objectif transversal du programme OPTIris reste commun à tous les mandataires mais chacun l'incarne en fonction de son contexte. Chaque mandataire œuvre à la réalisation d'un objectif commun en fonction de ses responsabilités, ses prérogatives, ses pouvoirs et/ou ses intérêts.

IV.1.1.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Sur la base du travail réalisé dans le courant de l'année 2023, et suite à l'opérationnalisation de l'objectif transversal 4 des mandataires, l'ensemble des sous-projets du programme OPTIris, portés par leurs sponsors respectifs, poursuivront en 2024 leur mission destinée à repenser l'organisation des organismes bruxellois et à en améliorer l'efficacité et l'efficience.

Beschrijving van de acties en projecten

Elk subproject van het OPTIris-programma ondersteunt een of meer projecten/de verbetering van een of meerdere overkoepelende processen. Het doel en het actieplan van elk van deze subprojecten wordt samengevat in een projectfiche, waarnaar we verwijzen.

1 Kritieke prestatie-indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

- Naleving door elke werkgroep van het vooropgestelde tijdschema voor haar actieplan
- Concrete implementering van de geplande acties

Drempelwaarden voor de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: uitvoering van de eerste optimaliseringen
- Oranje: gedeeltelijke uitvoering van de eerste optimaliseringen
- Rood: geen uitvoering van de eerste optimaliseringen

Deadline van de OD

- December 2024

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
 - Volgens het personeelsplan

IV.1.2 OD 1.2.: De samenwerking versterken met de andere GOB's (talent.brussels, urban.brussels, fiscaliteit.brussels), instellingen en andere actoren: het federale niveau, gemeenschappen en gewesten, EU-organen, lokale autoriteiten

Om de verschillende spelers in het publieke institutionele Brusselse landschap op de best mogelijke manier te laten samenwerken in een gewestelijk netwerk, is een goede samenwerking met andere GOB's en andere instellingen cruciaal, en dit op verschillende niveaus. De GOB wil een centrale en faciliterende rol spelen bij het tot stand brengen van een hechte samenwerking met de andere instellingen en met andere partners rond transversale, complexe beleidsproblematieken of rond horizontale processen en met een goede governance van gedeelde processen.

Description des actions et projets

Chaque sous-projet du programme OPTIris est porteur d'un ou plusieurs projets/de l'amélioration d'un ou plusieurs processus transversaux. L'objet et le plan d'action de chacun de ces sous-projets est résumé dans une fiche projet auquel nous renvoyons

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

- Respect par chaque groupe de travail du calendrier prévu pour son plan d'action
- Implémentation concrète des actions planifiées

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert: mise en œuvre des premières optimisations
- Orange: mise en œuvre partielle des premières optimisations
- Rouge: pas de mise en œuvre des premières optimisations

Échéance de l'OO

- Décembre 2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
 - Selon le plan de personnel

IV.1.2 OO 1.2.: Renforcer la coopération et la collaboration avec les autres SPR (talent.brussels, urban.brussels, fiscalité.brussels), les organismes et les autres acteurs: Fédéral, Communautés et Régions, instances de l'UE, Pouvoirs locaux

Pour une collaboration optimale entre les différents acteurs concernés du paysage institutionnel public bruxellois dans un réseau régional, une bonne coopération avec les autres SPRB et autres institutions est cruciale, et ce à différents niveaux. Le SPRB veut jouer un rôle central et de facilitateur dans la mise en place d'une collaboration étroite avec les autres institutions et d'autres partenaires sur des questions politiques transversales et complexes ou sur des processus horizontaux et avec une bonne gouvernance des processus partagés.

*Het Project Management Office (PMO)
— Projectmanagement*

Op basis van strategische doelstellingen die de algemene directies hebben vastgesteld, zullen de opdrachten voortaan worden ondersteund door een Project Management Office. Dit PMO maakt de professionalisering en de standaardisering van het projectmanagement mogelijk, alsook een betere strategische en economische afstemming op de institutionele projecten (hulp bij de besluitvorming).

- Standaardisatie van de bestuursprocessen voor projecten - Projectmanagementmethodologie, -tools en -technieken. Gestandaardiseerde methodologische ondersteuning die afgestemd is op de realiteit van de business.
- Ontwikkeling en verspreiding van een gemeenschappelijke aanpak voor projectmanagement bij de GOB;
- Advies voor en begeleiding bij institutionele en strategische projecten, in het bijzonder het OPTIris-project;
- Beheer van, controle over en/of adviserende ondersteuning voor alle projecten.
- Coördinatie van transversale projecten;
- Identificatie van alle projecten die binnen de organisatie worden gevoerd. Prioritering om competenties te delen en middelen op elkaar af te stemmen (kwaliteit en kwantiteit).

IV.1.2.1 Realisaties 2023

Een aantal projecten en acties die passen in dit kader, waren reeds lopende voor het opstellen van het nieuwe beheersplan, en blijven zich verder ontwikkelen, met name de samenwerking tussen instellingen met betrekking tot het promotie- en brandingbeleid van het Gewest, het gendermainstreaming en -genderbudgetingbeleid, en, meer in het algemeen de samenwerking bij de uitwerking van gewestelijk beleid en gewestelijke acties inzake de strijd tegen discriminatie die worden gevoerd door andere gewestelijke instellingen, alsook de vertegenwoordiging van equal.brussels in de desbetreffende transversale structuren. Voor meer details over deze doelstellingen verwijzen we naar de beleidsbrief gelijke kansen.

Op andere gebieden werd al de basis gelegd voor de mogelijkheid tot samenwerking met andere instellingen door de professionalisering van de interne werking binnen de GOB. Bij wijze van voorbeeld kunnen we het dienstenbeleid via SSP noemen, het projectbeheer, enz.

Brussels Helps Ukraine

Overeenkomstig besluit 2022/382 van de Raad van de Europese Unie van 4 maart 2022 tot toekenning van tijdelijke bescherming aan ontheemden uit Oekraïne,

Le bureau de projets (PMO) — La gestion de projet

Les missions sur la base des objectifs stratégiques définis par les Directions Générales, prendront dorénavant appui sur un bureau de Gestion de Projets, centre d'expertise, permettant la professionnalisation et la standardisation de la gestion de projets ainsi qu'un meilleur alignement stratégique et économique entre les projets institutionnels (aide à la décision).

- Normalisation des processus de gouvernance des projets – Méthodologie, outils et technique de gestion de projets. Appuis méthodologiques, standardisés et adaptés aux réalités des métiers;
- Développement et diffusion d'une approche commune de la gestion de projets au sein du SPRB;
- Conseils et accompagnement des projets institutionnels et stratégiques, en particulier le projet OPTIris;
- Direction, maîtrise et/ou soutien consultatif pour l'ensemble des projets;
- Coordination de projets transversaux;
- Identification de l'ensemble des projets menés dans l'organisation. Priorisation, pour un partage des compétences et mise en adéquation des ressources (qualité et quantité).

IV.1.2.1 Réalisations 2023

Plusieurs projets et actions qui s'inscrivent dans ce cadre étaient déjà en cours avant la rédaction du nouveau plan de gestion, et continuent à se développer, à savoir la collaboration entre les institutions en ce qui concerne la politique de promotion et de branding de la Région, la politique de gender mainstreaming, de gender budgeting, et de manière plus générale la collaboration à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et actions régionales menées par d'autres organismes publics en lien avec la lutte contre les discriminations, ainsi que la représentation d'equal.brussels dans les structures transversales y afférentes. Pour plus de détails sur ces objectifs, veuillez-vous référer à la lettre d'orientation Égalité des chances.

Aussi, à d'autres niveaux, les bases d'une éventuelle coopération avec d'autres organismes avaient-elles déjà été jetées, par la professionnalisation du fonctionnement interne du SPRB. À titre d'exemple citons la politique de services via le SSP, la gestion de projets, etc.

Brussels Helps Ukraine

Conformément à la décision d'exécution 2022/382 du Conseil de l'Union européenne du 4 mars 2022 d'octroyer une protection temporaire aux personnes déplacées

heeft de Brusselse Hoofdstedelijke Regering een strategie uitgewerkt om de gewestelijke integratie van Oekraïense onderdanen te versterken. Er werden zeven werkgroepen opgericht, die elk overeenstemmen met een macrosector van integratie, waarvan de eerste twee (huisvesting en terbeschikkingstelling van tijdelijke opvangfaciliteiten) worden geleid door de GOB. Onder de verantwoordelijkheid van een coördinator in de cel ondersteuning regeringsplannen van Brussel Synergie is een transversaal team opgezet, waarin medewerkers van de directies Juridische Zaken, Facilites en Financiële Coördinatie, evenals Brussel Huisvesting en Brussel Financiën en Begroting zijn samengebracht. In het kader van een inclusieve aanpak heeft Brussel Synergie ook vier mensen uit de Oekraïense gemeenschap in dienst genomen om deel te nemen aan de werkzaamheden. Met behulp van een agile-methode heeft het projectteam een strategische planning en een multidisciplinaire werkmethode ontwikkeld, waarbij de volgende betrokken zijn, in nauwe samenwerking met het kabinet van de minister-president en de vzw Bruss'help, de uitvoerende partners, een architectenbureau, een aannemer, de operatoren die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op de centra (BelRefugees, Communa, het Belgische Rode Kruis, New Samusocial en het Ukraine Voices Refugee Committee), alsook de lokale overheden en alle andere partners die betrokken zijn bij de uitvoering van het opvangbeleid.

Momenteel wonen er meer dan 400 Oekraïense burgers in een tiental faciliteiten (voormalige hotels, leegstaande kantoorgebouwen of braakliggende terreinen), waaronder een gemeenschapscentrum dat door en voor de gemeenschap zelf wordt georganiseerd. Tot 250 mensen bezoeken het gemeenschapscentrum elke dag, waar ze kunnen deelnemen aan informatiesessies over huisvesting, het opzetten van een bedrijf of het vinden van een baan, maar ook gebruik kunnen maken van kinderopvang, psychologische ondersteuning, taalcursussen en sportactiviteiten.

Overeenkomstig de beslissing van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 22 december 2022 om het opvangsysteem uit te breiden tot alle daklozen, zoekt, selecteert, opent en beheert het projectteam (in overleg met het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie) voortaan voorzieningen voor de opvang van alle soorten personen, met inbegrip van nieuwkomers en aanvragers van internationale bescherming. Op 6 juli 2023 keurde de regering een nota goed over de gemeenschappelijke visie van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College op de opvang en de oriëntatie van migranten op haar grondgebied en de strijd tegen dakloosheid. Het multidisciplinaire team van de GOB zorgt niet alleen voor tijdelijke huisvesting, bij burgers of in collectieve centra, maar begeleidt de begunstigden ook bij hun zoektocht naar huisvesting. Daarnaast organiseert het regelmatig bijeenkomsten met lokale overheden en andere actoren die betrokken zijn bij huisvestingsprojecten om innovatieve

d'Ukraine, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a élaboré une stratégie visant à renforcer l'intégration régionale des ressortissants ukrainiens. Sept groupes de travail correspondant chacun à un macro-secteur de l'intégration ont ainsi été établis, dont les deux premiers (le logement et la mise à disposition d'infrastructures d'hébergement temporaire) sont pilotés par le SPRB. Sous la responsabilité d'un coordinateur accueilli au sein de la cellule de support aux plans gouvernementaux de Bruxelles Synergie, une équipe transversale a été mise sur pied et rassemble des agents de la direction des Affaires juridiques, de Facilites, de la Coordination financière, mais aussi de Bruxelles Logement et de Bruxelles Finances et Budget. Dans une démarche inclusive, quatre personnes issues de la communauté ukrainienne ont également été engagées à Bruxelles Synergie pour participer aux travaux. Selon une méthode agile, l'équipe de projet a ainsi développé une planification stratégique et une méthode de travail multidisciplinaire associant, en étroite collaboration avec le cabinet du Ministre-Président et l'ASBL Bruss'help, les partenaires d'exécution, un bureau d'architectes, un entrepreneur, les opérateurs chargés de l'encadrement des centres (BelRefugees, Communa, la Croix-Rouge de Belgique, New Samusocial et Ukraine Voices Refugee Committee), ainsi que les pouvoirs locaux et tous les autres partenaires qui participent à la mise en œuvre de la politique de l'accueil.

À présent, une dizaine d'infrastructures (anciens établissements hôteliers, immeubles de bureaux inoccupés ou terrains vacants) accueillent plus de 400 ressortissants ukrainiens, y compris un centre communautaire organisé par et pour la communauté elle-même. Jusqu'à 250 personnes fréquentent chaque jour le centre communautaire où elles peuvent participer à des séances d'information sur le logement, la création d'entreprise ou l'emploi, mais aussi profiter de services de garde d'enfants, de soutien psychologique, de cours de langues ou d'activités sportives.

Conformément à la décision du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 décembre 2022 d'élargir le dispositif de l'hébergement à toutes les personnes sans-abri, l'équipe de projet recherche, sélectionne, ouvre et gère désormais des infrastructures mobilisées pour l'accueil de tous publics, dont les primo-arrivants et les demandeurs de la protection internationale (pris en charge en concertation avec l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile et la Commission communautaire commune). Le 6 juillet 2023, le Gouvernement a approuvé une note relative à la vision commune du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et du Collège réuni en matière d'accueil et d'orientation des personnes migrantes sur son territoire et de lutte contre le sans-abrisme. Au-delà de l'hébergement temporaire, auprès de citoyens ou dans des centres collectifs, l'équipe transversale du SPRB soutient aussi l'accompagnement des bénéficiaires vers le logement. En outre, elle organise régulièrement des rencontres avec les pouvoirs locaux et d'autres acteurs

praktijken op dit gebied uit te wisselen: glijdende huur-overeenkomsten, lokaal huisvestingsoverleg, huisvestingstafels, enz.

Projectmanagement

Op het vlak van projectmanagement blijft de GOB investeren in de gewestelijke Community of Practice (CoP; Praktijkgemeenschap). Deze gemeenschap heeft de volgende hoofddoelstellingen:

1. De organisatie van het delen van kennis en ervaringen:

Dankzij de CoP-sessies kan er interactie binnen de groep plaatsvinden en kunnen de leden samen leren en relaties tussen besturen opbouwen rond het thema. Deze uitwisselingen — gebaseerd op de professionele praktijken van de leden — zijn gericht op het delen van:

- methodologische documenten, middelen en modellen in verband met de invoering van projectmanagement in een bestuur;
- situaties waarmee de deelnemers te maken hebben en waarvoor ze gebruik willen maken van de ervaring van lotgenoten («tips & tricks»);
- nuttige informatie en nieuws vanuit het oogpunt van het opzetten van een PMO-systeem (bijvoorbeeld bestaande middelen in het Brussels Gewest, raamovereenkomst, geïmplementeerde IT-oplossingen, opleidingen,...).

2. De organisatie van thematische workshops:

Via thematische workshops kan in groep gewerkt worden aan het perfectioneren van de methodes, middelen, governance of elke andere goede praktijk en kan dit werk ten goede komen aan zoveel mogelijk organisaties.

Deze workshops maken het mogelijk vanuit collectieve inzichten te werken en bepaalde onderwerpen op een meer specifieke wijze te benaderen, naargelang de behoeften gelijklopen of uiteenlopen. De workshops zijn gericht op een rechtstreekse en snelle impact op de kwaliteit van de PMO-voorzieningen van de deelnemers aan de workshop.

Directie vertaling

Wat het vertalen betreft: via het project OPTIris Vertaaldiensten werden grote stappen gezet in de samenwerking met de entiteiten uit de OPTIris-scope. Doelstelling gerealiseerd, omdat de prioriteiten binnen

d'aide au logement pour partager des pratiques innovantes en la matière: bail glissant, concertations locales du logement, tables du logement...

Gestion de projets

En matière de Gestion de projets, le SPRB, continue d'investir dans la Communauté de Pratique (CoP) Régionale. Celle-ci a pour objectifs principaux:

1. L'organisation du partage de connaissances et d'expériences:

Les sessions de partages permettent au groupe d'interagir, d'apprendre ensemble et de construire des relations inter-administrations autour de la thématique. Ces échanges — basés sur des pratiques professionnelles de ses membres — visent le partage:

- de documents, ressources et canevas méthodologiques en lien avec l'implémentation de la gestion par projets dans une administration;
- de situations auxquelles les participants sont confrontés et sur lesquelles ils souhaitent bénéficier de l'expérience de pairs («tips & tricks»);
- d'information et actualités utiles au déploiement d'un dispositif PMO (e.g. ressources existantes en Région bruxelloises — accord-cadre, solutions applicatives implémentées, formations...).

2. L'organisation d'ateliers de travail thématiques:

Les ateliers thématiques permettent de travailler en groupe pour perfectionner les méthodologies, les outils, la gouvernance ou toute autre bonne pratique et d'en faire bénéficier un maximum d'organisations.

Ces ateliers permettent de travailler en intelligence collective et d'aborder certains sujets de manière plus spécifique tenant compte de l'homogénéité ou hétérogénéité des besoins. Ces ateliers visent un impact direct et rapide sur la qualité ou l'efficacité des dispositifs PMO des participants contribuant à l'atelier.

La direction traduction

En ce qui concerne la traduction: de grandes avancées ont été réalisées grâce au projet OPTIris Services de Traduction en coopération avec les entités du périmètre OPTIris. Objectif réalisé car les priorités du projet OPTIris

het OPTIris-project Vertaaldiensten zijn verschoven sinds de beleidsbrief 2023. Nieuwe deadlines zijn vervat in het actieplan OPTIris Vertaaldiensten.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Brussels Helps Ukraine

In het kader van het programma «Brussel Helps Ukraine» en het opvangbeleid,

- voortzetting van de coördinatie van het programma binnen Brussel Synergie;
- samenwerking met de lokale overheden en de actoren van de tijdelijke huisvesting;
- Consolidatie van de normen voor het toezicht op collectieve huisvesting (de lancering van een overheidsopdracht hiervoor wordt overwogen);
- ontwikkeling van het onlineplatform bemyguest.brussels;
- opening van nieuwe centra voor collectieve huisvesting, met name om de doelgroep te verbreden, en verdere ontwikkeling van beheersmechanismen met externe partners.

Er zullen ook contacten worden gelegd met de administratie van de GGC met het oog op de convergentie van de criteria voor de toekenning van subsidies en het sluiten van controleovereenkomsten.

Projectmanagement

In 2023 kwam de CoP bijeen om drie belangrijke onderwerpen te bespreken:

- Het beheer van een gemeenschap van projectmanagers binnen de instelling;
- De instanties en de prestatie-indicatoren i.v.m. portefeuillebeheer;
- En tot slot de IT-oplossingen voor portefeuille- en projectbeheer.

Directie vertaling

Wat het vertalen betreft: in het najaar van 2022 en in mei 2023 vonden meerdere plenaire online meetings plaats waar telkens een twintigtal entiteiten aanwezig waren. Er werd een actieplan (met 10 acties) uitgewerkt en toegelicht. Samen verrichtten ze actie 1 (objectieve werklastmeting). In oktober vindt een plenaire vergadering plaats met het oog op het lanceren van een gewestelijke aankoopcentrale voor vertaalwerk. Dit is actie 5.

Services de Traduction ont évolué depuis la lettre d'orientation de 2023. De nouvelles échéances sont prévues dans le plan d'action OPTIris Services de Traduction.

Description de la réalisation de l'objectif

Brussels Helps Ukraine

Dans le cadre du programme «Brussels Helps Ukraine»,

- poursuite de la coordination du programme au sein de Bruxelles Synergie;
- collaboration avec les pouvoirs locaux et les acteurs de l'hébergement temporaire;
- consolidation des normes d'encadrement d'hébergements collectifs (le lancement d'un marché public à cet effet est envisagé);
- développement de la plateforme en ligne bemyguest.brussels et mise en conformité aux règles du RGPD;
- ouverture de nouveaux centres d'hébergement collectif, notamment dans le cadre de l'élargissement du public cible, et approfondissement de l'élaboration des mécanismes de gestion avec les partenaires externes.

Des contacts sont également initiés avec l'administration de la COCOM en vue de faire converger les critères d'octroi de subventions et conclure des accords en matière de contrôle.

Gestion de projets

En 2023, la CoP s'est réunie autour de trois sujets principaux:

- La gestion d'une communauté de gestionnaires de projets au sein de l'institution;
- Les instances et les indicateurs de performances de la gestion de portefeuille;
- Et enfin, les solutions informatiques de gestion des portefeuilles et des projets.

Direction traduction

En ce qui concerne la traduction: plusieurs réunions plénières en ligne ont eu lieu à l'automne 2022 et en mai 2023, avec une vingtaine d'entités présentes à chaque fois. Un plan d'action (comportant 10 actions) a été élaboré et expliqué. Elles effectuent ensemble l'action 1 (mesure objective de la charge de travail). En octobre a lieu une réunion plénière en vue du lancement d'une centrale d'achat régionale pour les travaux de traduction. Il s'agit de l'action 5.

Er is binnen het project ook een beperkte werkgroep waarin nog intenser wordt samengewerkt (leden: GOB, Fiscaliteit, Urban, Actiris, Leefmilieu Brussel). Zij verrichten acties 2 en 3 uit het actieplan Vertaaldiensten.

Gelijke Kansen

equal.brussels heeft gevolg gegeven aan de verzoeken om deze transversale samenwerking te versterken:

- Deelname aan het begeleidingscomité voor de gewestelijke veiligheidsenquête (safe.brussels).
- Deelname aan de projectoproep Solidair wereldburgerschap (Brussels International)
- Deelname aan de antidiscriminatiepool van brusafe.brussels
- Deelname aan het begeleidingscomité voor de gender- en huisvestingsstudie van Brussel Huisvesting.
- Deelname aan de Gewestelijke Mobiliteitscommissie van Brussel Mobiliteit
- Deelname aan de Gewestelijke Mobiliteitscommissie PBM van Brussel Mobiliteit
- Deelname aan het begeleidingscomité voor de uitwerking van een handleiding over de inrichting van de openbare ruimte van urban.brussels
- Deelname aan de uitwerking van de security by design-handleiding van safe.brussels
- Deelname aan het begeleidingscomité van het project voor de uitwerking van een gendermainstreamingstrategie voor de opdrachten van perspective.brussels
- Deelname aan de Brusselse Nachtraad voor kwesties in verband met gendergerelateerd geweld
- Deelname aan het expertencomité van de dienst Participatie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (perspective.brussels)
- Deelname aan Optiris-werkzaamheden voor wat betreft gelijke kansen en subsidiebeheer (GOB en Actiris)
- Ondersteuning aan de directie Taxi's voor wijzigingen in de opleiding en selectie van taxichauffeurs.
- Deelname aan het expertenpanel bij de BGHM om het samenleven in sociale woningen te verbeteren
- Deelname aan het werk van de werkgroep voor een intersectorale aanpak van intrafamiliaal geweld (CVIF – safe.brussels)
- Deelname aan de jury carsharing en inclusiviteit (Leefmilieu Brussel)

Au sein du projet, il existe également un groupe de travail restreint dans lequel la coopération est encore plus intense (membres: SPRB, Fiscalité, Urban, Actiris, Bruxelles Environnement). Ils mettent en œuvre les actions 2 et 3 du plan d'action Services de Traduction.

Egalité des chances

equal.brussels a répondu aux sollicitations dans le souhait de renforcer cette collaboration transversale:

- Participation au comité d'accompagnement de l'enquête régionale de sécurité (safe.brussels)
- Participation à l'appel à projets Citoyenneté Mondiale et Solidaire (Brussels International)
- Participation au pôle anti-discrimination de brusafe
- Participation au comité d'accompagnement de l'étude genre et logement de Bruxelles Logement
- Participation à la Commission régionale de mobilité de Bruxelles Mobilité
- Participation à la Commission régionale de mobilité PMR de Bruxelles Mobilité
- Participation au comité d'accompagnement de la rédaction du manuel relatif à l'aménagement de l'espace public d'Urban.brussels
- Participation à l'élaboration du guide security by design de safe.brussels.
- Participation au comité d'accompagnement du projet d'élaboration d'une stratégie de gender mainstreaming relative aux missions de perspective.brussels
- Participation au Conseil bruxellois de la nuit pour les questions liées aux violences basées sur le genre
- Participation au comité d'experts du Service de la Participation de la Région de Bruxelles-Capitale (perspective.brussels)
- Participation aux travaux d'Optiris pour les questions d'égalité des chances et de gestion de subsides (SPRB et Actiris)
- Soutien à direction Taxis pour les modifications apportées aux actions de formation et sélection des chauffeur·e·s de taxis.
- Participation au panel d'expert·e·s mis en place par la SLRB pour améliorer le vivre-ensemble dans les logements sociaux
- Participation aux travaux du groupe de travail pour une approche intersectorielle des violences intrafamiliales (CVIF – safe.brussels)
- Participation au jury carsharing et inclusivité (Bruxelles Environnement)

- Deelname aan de werkzaamheden van de strategie Inclusive Green Deal Carsharing (Leefmilieu Brussel)

Directie Juridische Zaken (DJZ)

De directie Juridische zaken heeft het Brussels netwerk van gewestelijke openbare aankopers aangestuurd en de participatie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan de federale commissie voor overheidsopdrachten versterkt.

Het Brussels netwerk van de gewestelijke openbare aankopers is een werkgroep in de sector van de overheidsopdrachten dat openstaat voor de gewestelijke openbare actoren van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het voornaamste doel van het netwerk bestaat erin goede praktijken, kennis en ervaring te delen in het kader van de wetgeving en de behandeling van overheidsopdrachten.

Het netwerk werkt op basis van co-constructie; de thema's komen van de leden en worden door de leden zelf, gespecialiseerd in het thema, gepresenteerd.

Sinds de start in juni 2022 is het netwerk vijf keer bijeengekomen om thema's te bespreken zoals aankoopcentrales, controles van de prijzen en kosten, herzieningsclausules, raamovereenkomsten, enzovoort.

Momenteel staan er voor het jaar 2023 zes vergaderingen gepland.

De planning voor deze vergaderingen en de agenda's worden van tevoren gecommuniceerd, zodat ten minste één vertegenwoordiger van het BHG zeker aanwezig kan zijn. Ter herinnering: in de commissie wordt het BHG vertegenwoordigd door vier leden en acht plaatsvervangende leden. Het is van essentieel belang dat de door het secretariaat van de Kanselarij voorgelegde dossiers grondig worden voorbereid, zodat het BHG er echt wordt vertegenwoordigd en dat de belangen van het gewest worden behartigd. Dit zorgt voor actieve deelname aan de debatten en denkoefeningen. Van de leden wordt verwacht dat ze zich reëel inzetten. Welnu, de effectieve aanwezigheid van de BHG-leden op de vergaderingen en alle gedachtewisselingen staan daarvoor garant.

Onlangs werd op initiatief van de Europese Commissie een workshop «Roadmap towards Strategic Procurement» georganiseerd om in het bijzonder inzicht te krijgen in de huidige stand van zaken met betrekking tot het strategische gebruik van overheidsopdrachten in ons land, met specifiek aandacht voor ecologische aspecten, maatschappelijk verantwoord aanbesteden en de bevordering van innovatie via overheidsopdrachten. Meerdere leden van het gewest hebben eraan deelgenomen en konden hun ervaringen

- Participation aux travaux de la stratégie Inclusive Green Deal Carsharing (Bruxelles Environnement)

Direction des Affaires Juridiques (DAJ)

La DAJ a animé et piloté le réseau bruxellois des acheteurs publics régionaux et a renforcé la participation régionale bruxelloise au sein de la commission fédérale des marchés publics.

Le Réseau bruxellois des acheteurs publics régionaux est un groupe de travail dans le secteur des marchés publics ouvert aux acteurs publics régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale. Son but principal est la mise en commun des bonnes pratiques, des connaissances et des expériences dans le cadre du prescrit légal et du traitement des dossiers marchés publics.

Le réseau travaille en co-construction et les thématiques proviennent des membres eux-mêmes et sont présentées par un des membres, spécialisé dans cette thématique.

Le réseau s'est réuni cinq fois depuis son lancement en juin 2022 autour de thèmes tels que les centrales d'achats, la vérification des prix ou des coûts, les clauses de réexamens, l'accord-cadre,...

Durant l'année 2023, 6 réunions ont été organisées.

Le planning de ces réunions et les ordres du jour sont communiqués à l'avance, ce qui assure la présence d'au moins un représentant de la RBC. Pour rappel, la RBC est représentée au sein de la Commission par 4 membres effectifs, et 8 membres suppléants. Une préparation des dossiers soumis par le secrétariat de la Chancellerie est indispensable afin que la représentation de la RBC soit pleinement assurée et que les intérêts de la Région soient défendus. Cela permet alors une participation active aux débats et aux réflexions menées. Une réelle implication des membres est attendue, et est parfaitement rencontrée par la présence des membres de la RBC aux différentes réunions et par l'ensemble des échanges mis en place.

Dernièrement, un workshop «Roadmap towards Strategic Procurement» a été organisé à l'initiative de la Commission européenne afin, notamment, de comprendre l'état des lieux actuel concernant l'utilisation stratégique des marchés publics dans notre pays, en accordant une attention particulière aux aspects écologiques, aux marchés publics socialement responsables et à la promotion de l'innovation par le biais des marchés publics. Plusieurs membres de la Région y ont assisté, et ont pu alimenter, de

inbrengen in de workshopsessies. Verdere bijeenkomsten zijn gepland, ook voor het uitwerken van het bijbehorende actieplan.

Er loopt een initiatief om een kaderovereenkomst te lanceren ten behoeve van alle Brusselse instellingen voor een aankoopcentrale voor het inschakelen van advocaten (advies, betwistingen en echte geschillen) m.b.t. transversale aangelegenheden (bestuursrecht, institutioneel recht, ambtenarenrecht, arbeidsrecht, AVG, enz.).

Op 23 december 2022 heeft de BHR besloten een gewestelijk aankoopbeleid in te voeren waarbij prioriteit wordt gegeven aan aankoop- en opdrachtcentrales. Op 25 mei 2023 heeft de BHR besloten daartoe regelgeving uit te werken, die momenteel in voorbereiding is. Met het oog op de concretisering ervan in 2024 moet dit rechtskader in oktober 2023 aan de BHR worden voorgelegd.

Het op gang brengen van een raamovereenkomst voor juridische dienstverlening is afhankelijk van de invoering van het gewestelijke aankoopbeleid en de concretisering ervan.

IV.1.2.2 Planning 2024

Beschrijving van de doelstelling

Op het gebied van projectmanagement willen we de samenwerking met en interactie tussen andere instellingen en partners rond complexe transversale beleidskwesties en horizontale processen sterker en intenser maken.

Directie Communicatie

In het kader van de versterking van de samenwerking met alle partners actief op het vlak van de promotie en het merkimage van het BHG moet de nadruk liggen op de bestendiging van het partnerschap met *visit.brussels*, op de uitbreiding van dit model van partnerschap naar andere gewestelijke instellingen en op de voltooiing van de operationalisering van het Brussels Event & Logistics Center - Lusambo. Wat dit laatste betreft, zou het nuttig zijn, en in lijn met het OPTIris-project, om de aangeboden diensten toegankelijk te maken door een dienstenaanbod te formaliseren.

Omschrijving van de acties en projecten

Brussels Helps Ukraine

Gezien de evolutie van het conflict in Oekraïne is het waarschijnlijk dat de Europese Unie zal beslissen om de toekenning van tijdelijke bescherming te verlengen tot minstens eind 2024. Bijgevolg zal het horizontale team van

par leurs expériences, les différentes sessions de l'atelier. D'autres réunions sont attendues, avec l'élaboration d'un plan d'actions lié à cette thématique.

Une initiative est en cours afin de lancer un accord-cadre en centrale d'achat pour le recours à des avocats (consultance, contentieux et pré-contentieux) dans les matières transversales (droit administratif et institutionnel, droit de la fonction publique et droit du travail, RGPD, etc.) pour l'ensemble des institutions bruxelloises.

Le GRBC a décidé le 23 décembre 2022 de mettre en place une politique régionale d'achats privilégiant les centrales d'achats et de marchés. La rédaction du cadre juridique régissant cette politique régionale a été décidée par le GRBC le 25 mai 2023 est en cours et il doit être soumis au GRBC en octobre 2023 pour une opérationnalisation en 2024.

Le lancement d'un accord-cadre en matière de services juridiques est suspendu à la mise en place de la politique régionale d'achats et son opérationnalisation.

IV.1.2.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Nous voulons renforcer et intensifier la coopération et l'interaction avec d'autres institutions et d'autres partenaires autour de questions politiques transversales et complexes ou autour de processus horizontaux.

Direction Communication

Dans le cadre du renforcement de la collaboration avec l'ensemble des partenaires actifs en matière de promotion et d'image de marque de la RBC, il conviendra de mettre l'accent sur la pérennisation du partenariat avec *visit.brussels*, d'étendre ce modèle de partenariat à d'autres organismes régionaux et de finaliser l'opérationnalisation du «Brussels Event & Logistics Center» - Lusambo. Au sujet de ce dernier, il serait utile, et en phase avec le projet OPTIris, de rendre accessible les services offerts moyennant la formalisation d'une offre de service.

Description des actions et projets

Brussels Helps Ukraine

Compte tenu de l'évolution du conflit en Ukraine, il est vraisemblable que l'Union européenne décide de prolonger l'octroi de la protection temporaire au moins jusqu'à la fin de l'année 2024. Par conséquent, l'équipe transversale du

de GOB, dat werd opgericht in het kader van het programma «Brussels Helps Ukraine», zijn werkzaamheden moeten voortzetten. Aan het einde van deze legislatuur komt het er ook op aan de continuïteit van het crisisbeheer te verzekeren door de oprichting, het beheer en de sluiting van tijdelijke of permanente collectieve opvangstructuren te internaliseren binnen de Regie (directie onroerend patrimonium binnen de dienst Facilities) van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel.

Directie Communicatie

- Herziening van de samenwerkingsovereenkomst met visit.brussels uit 2017.
- Samenwerking met hub.brussels overwegen

Projectmanagement

De ontwikkeling van de gewestelijke Community of Practice voortzetten en het projectmanagement binnen en tussen organisaties optimaliseren en maximaliseren; de professionalisering en de wendbaarheid van dit management voortzetten, onder meer door de dienstverlening van het PMO binnen onze administraties te ontwikkelen.

Directie vertaling

Wat het vertalen betreft: de werkzaamheden in het kader van OPTIris lopen verder en worden steeds concreter en intensiever. Wat de gezamenlijke tools betreft: 1 heel concreet project: het lanceren van een gewestelijke aankoopcentrale voor vertaalwerk.

Gelijke Kansen

equal.brussels zal binnen de perken van zijn middelen gevolg geven aan de verzoeken om deze transversale samenwerking te versterken

Directie Juridische Zaken

Het Brusselse netwerk van de gewestelijke openbare aankopers aansturen en de deelname van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan de federale Commissie voor de overheidsopdrachten versterken.

In september komt het netwerk samen om het seizoen 2023/2024 - dat uit vijf sessies zal bestaan - te openen.

Het thema van deze bijeenkomst is het opnemen van sociale clausules in bestekken en een brainstormsessie over de aan te kaarten en af te bakenen onderwerpen.

SPRB mise en place dans le cadre du programme «Brussels Helps Ukraine» sera amenée à poursuivre ses travaux. En cette fin de législature, il s'agira de pérenniser les acquis de cette gestion de crise en internalisant au sein de la Régie (direction Patrimoine immobilier intégrée au service Facilities) du Service public régional de Bruxelles, la mission de création, de gestion et de fermeture d'infrastructures d'hébergement collectif temporaire ou permanent.

Direction Communication

- Révision de la convention de collaboration avec visit.brussels, qui date de 2017.
- Collaboration avec hub.brussels à envisager

Gestion de projets

Poursuivre le développement de la Communauté de Pratique Régionale, optimiser et maximiser la gestion par projets inter et intra-organisation; continuer à professionnaliser et intensifier l'agilité de cette gestion notamment en développant les services du PMO au sein du SPRB.

Direction traduction

En ce qui concerne la traduction: les travaux dans le cadre d'OPTIris se poursuivent et deviennent de plus en plus concrets et intensifs. En ce qui concerne les outils communs: 1 projet très concret: le lancement d'une centrale d'achat régionale pour les travaux de traduction.

Egalité des chances

equal.brussels continuera à répondre aux sollicitations dans le souhait de renforcer cette collaboration transversale dans la mesure de ses moyens.

Direction des Affaires Juridiques

Animer et piloter le réseau bruxellois des acheteurs publics régionaux et renforcer la participation régionale bruxelloise au sein de la commission fédérale des marchés publics.

Le réseau se réunit en septembre pour lancer sa saison 2023/2024 qui sera faite de 5 sessions.

Cette réunion aura pour thème l'inclusion des clauses sociales dans les cahiers des charges et un brainstorming afin de définir les thématiques des sujets à aborder.

Gelet op de uitvoering van een gewestelijk aankoopbeleid moet er een verband worden gelegd tussen het netwerk en het gemeenschappelijke aankoopbeleid.

Andere

- De samenwerking met andere actoren versterken: het federale niveau, gemeenschappen en gewesten, organen van de Europese Unie, lokale overheden.
- Onder leiding van Brussels International de coördinatie van de verschillende actoren die betrokken zijn bij het herstelplan (RRF) en de organisatie van het Belgische voorzitterschap ondersteunen.

Gewenste output van de OD

Intensifiëren van de acties en samenwerkingen met de andere actoren volgens de acties zoals hierboven beschreven.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project

- Realisatie van de verschillende acties zoals beschreven.

Deadline van de OD

Volgens de voorziene planning van elk van de acties

Middelen

- Overheidsopdracht inzake vertaling naar het Russisch
- Overheidsopdracht voor opknappen aan verschillende gebouwen
- Overheidsopdracht voor landmeters-experten
- Overheidsopdracht voor het verwerven van meubilair (nog af te ronden)
- Overheidsopdracht inzake juridische analyse voor de conformering van BeMyGuest met de AVG (nog af te ronden)
- Aantal geschatte VTE's
 - Volgens het personeelsplan

Partners

- Alle instellingen uit de OPTIris-scope.
- Visit.brussels

Étant donné la mise en place de la politique régionale d'achat, un lien entre le réseau et la politique d'achat commune devra être établie.

Autres

- Renforcer la coopération et la collaboration avec les autres acteurs: Fédéral, Communautés et Régions, instances de l'Union européenne, Pouvoirs locaux.
- Sous le pilotage de Bruxelles International, soutenir la coordination des différents acteurs impliqués dans le plan de relance (RRF) et l'organisation de la présidence belge.

Output souhaité de l'OO

Intensifier les actions et coopérations avec les autres acteurs selon les actions décrites ci-dessus.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

- Réalisation des différentes actions reprises ci-dessus.

Échéance de l'OO

Selon le planning prévu pour chacune des actions

Moyens

- Marché public de traduction vers le russe
- Marché public de travaux de remise en état de divers bâtiments
- Marché public d'expertise géomètre
- Marché public d'acquisition de mobilier (à finaliser)
- Marché public de service d'analyse juridique pour la mise en conformité de BeMyGuest au RGPD (à finaliser)
- Nombre estimé d'ETP
 - Selon le plan de personnel

Partenaires

- Toutes les institutions du scope OPTIris.
- Visit.brussels

IV.1.3 OD 1.3: Het gebruik en de ontwikkeling van gemeenschappelijke diensten, voorschriften en instrumenten, met name IT-instrumenten bevorderen

De ontwikkeling van gemeenschappelijke diensten is een belangrijke hefboom voor de invoering van netwerk governance. Ook het gebruik van gemeenschappelijke voorschriften en instrumenten creëert banden en mogelijkheden tot samenwerking tussen instellingen. De instellingen zullen nauw met elkaar samenwerken en dit op basis van overeenkomsten met als doel de efficiëntie en effectiviteit te verhogen.

IV.1.3.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Er werd vooruitgang geboekt in verschillende domeinen, zoals HR, vertaling, interne audit, de antidiscriminatiewetgeving en het toepassen van de AVG.

Dienst Human Resources

Volop inzetten op het gebruik van gemeenschappelijke IT-tools als hefboom voor een goede samenwerking tussen de Brusselse instellingen (gewestelijke CRM, IT-governancestructuur, gewestelijke webstrategie, enz.). Met betrekking tot bovenstaande doelstelling hebben we ervoor gekozen om het «Hard HR»-beleid te consolideren via de internalisering van de huidige (externe) loonmotor om de berekening en uitbetaling van de bezoldigingen van het personeel van de GOB, urban.brussels, talent.brussels en de ministeriële kabinetten uit te voeren.

Gelijke Kansen

Alle voorbereidende werkzaamheden en raadplegingen zijn afgerond en na een werk van lange adem is het gezamenlijk decreet en ordonnantie betreffende het Brusselse Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit in tweede lezing goedgekeurd, na te zijn aangepast aan de adviezen van de overlegorganen. Het Wetboek zal voor advies worden voorgelegd aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State voordat het bij het Parlement wordt ingediend. Zodra het Wetboek is goedgekeurd, moet er gecommuniceerd worden om de verschillende doelgroepen (juristen, administraties, verenigingen, enz.) op de hoogte te brengen over het bestaan ervan en welke vooruitgang het oplevert voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie.

De gelijke kansentest werd gedigitaliseerd.

IV.1.3 OO 1.3: Privilégier l'utilisation et le développement de services, de réglementation et d'outils, notamment informatiques, communs

Le développement de services communs est un levier important pour l'introduction de la gouvernance de réseau. L'utilisation de règles et d'instruments communs crée également des liens et des possibilités de coopération entre les institutions. Les institutions travailleront en étroite collaboration, et ce, sur la base de conventions, l'objectif étant d'augmenter l'efficacité et l'efficience.

IV.1.3.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

Des progrès ont été réalisés dans plusieurs domaines, tels que les ressources humaines, la traduction, l'audit interne, la législation anti-discrimination et l'application du RGPD.

Direction Ressources Humaines

S'engager pleinement dans l'utilisation d'outils IT communs comme levier de bonne coopération entre les institutions bruxelloises (CRM régional, structure de gouvernance IT, stratégie web régionale, etc.). En ce qui concerne l'objectif susmentionné, nous avons choisi de consolider la politique «Hard HR», en internalisant l'actuel moteur salarial (externe) pour effectuer le calcul et le paiement des rémunérations du personnel du SPRB, d'urban.brussels, de talent.brussels et des cabinets ministériels.

Egalité des chances

L'ensemble des travaux de préparation et consultations ont été réalisés et, au terme d'un travail de longue haleine, les décret et ordonnances conjoints portant le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité sont passés en deuxième lecture, après avoir été amendés selon les avis reçus par les instances de consultations. Le code sera soumis à l'avis de la Section législation du Conseil d'État avant d'être déposé au Parlement. Après son adoption, un effort de communication afin d'informer différents publics cibles (juristes, administrations, associations...) de l'existence de ce code et des progrès qu'il représente dans la prévention et la lutte contre les discriminations devra être fourni.

Le test d'égalité des chances a été numérisé.

In het kader van het OPTIris-project inzake duurzaamheid en gelijke kansen werd het aanbod en gebruik geïnventariseerd van alle diensten inzake gelijke kansen en diversiteit (subsidies, opleidingen, begeleiding, advies, instrumenten, sensibilisatie, coördinatie), om op basis hiervan te zoeken naar mogelijke synergiën en mutualiserings binnen het complexe institutionele landschap inzake gelijke kansen en diversiteit.

Directie Interne Audit

Op 1 oktober 2022 kwam een Besluit in voege waardoor het audituniversum van de Directie Interne Audit van de GOB werd uitgebreid naar de andere gewestelijke regeringsdiensten en de autonome bestuursinstellingen van 1^{ste} categorie. Om de uitbreiding in goede banen te leiden voerde de Directie Interne Audit in 2023 allerlei acties uit inzake kwaliteit, communicatie en marketing. In 2023 voerde de Directie Interne Audit binnen alle nieuwe entiteiten risicoanalyses uit, werd een nieuw Auditplan voorgesteld en werden de eerste audits binnen de nieuwe scope opgestart. De Directie Interne Audit zorgde ook voor de verdere uitwerking en ondersteuning van het OPTIris-project audit.

Directie vertaling

Wat het vertalen betreft: via het project OPTIris Vertaaldiensten werden grote stappen gezet in de samenwerking met de entiteiten uit de OPTIris-scope. Doelstelling gerealiseerd, omdat de prioriteiten binnen het OPTIris-project Vertaaldiensten zijn verschoven sinds de beleidsbrief 2023. Nieuwe deadlines zijn vervat in het actieplan OPTIris Vertaaldiensten.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

Dienst Human Resources

Het doel is om de expertise die binnen de GOB beschikbaar is te gebruiken in het algemeen belang van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in het bijzonder op het gebied van «Hard HR»-strategie. De lancering van onze nieuwe salarismotor op 1 januari 2023 was een groot succes. We hebben er nu alle vertrouwen in dat we deze dienst kunnen uitbreiden naar andere organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die momenteel ofwel hun payroll uitbesteden ofwel een verouderde payroll tool gebruiken.

Gelijke Kansen

Voor meer informatie over de werkzaamheden i.v.m. het Brusselse Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit: zie de beleidsbrief

Dans le cadre du projet OPTIris sur la durabilité et l'égalité des chances, l'offre et l'utilisation de tous les services d'égalité des chances et de diversité (subventions, formations, accompagnement, conseil, outils, sensibilisation, coordination) ont été inventoriées, afin de rechercher d'éventuelles synergies et mutualisations au sein du paysage institutionnel complexe dans le domaine de l'égalité des chances et de la diversité.

Direction Audit Interne

Le 1^{er} octobre 2022, un arrêté est entré en vigueur en vue de l'extension du périmètre d'activité de la Direction de l'Audit interne du SPRB aux autres services régionaux du Gouvernement et organismes administratifs autonomes de première catégorie. Afin de mener à bonne fin cette extension, la direction de l'Audit interne a mené toutes sortes d'actions en 2023 en matière de qualité, de communication et de marketing. En 2023, la direction de l'Audit interne a effectué des analyses de risques dans toutes les nouvelles entités, présenté un nouveau Plan d'Audit et lancé les premiers audits dans le cadre du nouveau périmètre. La direction de l'Audit interne a également poursuivi l'élaboration et le soutien du projet OPTIris audit.

Direction traduction

En ce qui concerne la traduction: de grandes avancées ont été réalisées grâce au projet OPTIris Services de Traduction en coopération avec les entités du scope OPTIris. Objectif atteint car les priorités du projet OPTIris Services de Traduction ont évolué depuis la lettre d'orientation de 2023. De nouvelles échéances sont prévues dans le plan d'action OPTIris Services de Traduction.

Description des actions et projets

Direction Ressources Humaines

Il s'agit d'utiliser dans l'intérêt général de la Région de Bruxelles-Capitale l'expertise présente au sein du SPRB, notamment dans le domaine de la stratégie «Hard HR». La mise en production au 1^{er} janvier 2023 de notre nouveau moteur salarial a été un réel succès. A présent nous sommes confiants pour étendre ce service à d'autres organismes de la Région de Bruxelles-Capitale qui, soit externalisent actuellement la paie, soit utilisent un outil de moteur salarial dépassé.

Egalité des chances

Pour plus de détails sur le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité: veuillez consulter la lettre d'orientation en matière d'égalité

gelijke kansen.

Directie Interne Audit

- Uitvoering van een communicatie- en marketingplan voor de nieuwe entiteiten binnen de perimeter: opmaak folder, opmaak Powerpoint; opmaak Intranet tekst en nieuwsbericht;
- Herwerking van de algemene auditmethodologie en -templates;
- Uitvoeren van risicoanalyses binnen alle gewestelijke diensten van de Regering en Autonome Bestuursinstellingen van categorie 1;
- Opmaak van een nieuw Auditplan en opstart van de eerste auditopdrachten binnen de nieuwe scope;
- Oprichting van een nieuw Auditcomité en aanwijzing van diens leden en waarnemers;
- Verdere uitwerking en ondersteuning van het OPTIris-project «audit» en met name de optimalisatie van de processen «het auditplan uitvoeren» en «het auditplan opstellen».

Directie vertaling

Wat het vertalen betreft: Bijna alle entiteiten uit de OPTIris-scope documenteerden en implementeerden tegen juli 2023 een methode voor objectieve werklastmeting. Dit is een grote verwezenlijking: het vormt een startpunt voor een objectieve vergelijkende analyse van de procedures bij de verschillende vertaaldiensten, met het oog op verdere optimalisering en harmonisering.

Het project «onderlinge overname van workload tussen instellingen» kan pas opgestart worden nadat deze stap is gezet.

Het ontwikkelen van gezamenlijke IT-tools (bijvoorbeeld uitwisselen van vertaalgeheugens tussen de instellingen) bleek complexer dan gedacht (bijvoorbeeld wegens de AVG) maar de denkoefening wordt voortgezet, met de nodige tijd voor grondige juridische analyses.

De vijf instellingen uit de beperkte groep (GOB, fiscaliteit.brussels, urban.brussels, Actiris, Leefmilieu Brussel) verrichtten een detailanalyse, wat resulteerde in het identificeren van quick-wins en structurele aanpassingen van hun procedures. Ook werden onderling opleidingen verstrekt rond vertaaltools.

des chances.

Direction Audit Interne

- Mise en œuvre d'un plan de communication et de marketing pour les nouvelles entités du périmètre: réalisation d'une brochure et d'un PowerPoint; rédaction du texte Intranet et du communiqué de presse;
- Remaniement de la méthodologie d'audit générale et des templates;
- Réalisation d'analyses de risques dans tous les services régionaux du Gouvernement et organismes administratifs autonomes de première catégorie;
- Etablissement d'un nouveau Plan d'Audit et lancement des premières missions d'audit entrant dans le nouveau périmètre;
- Constitution d'un nouveau Comité d'Audit et désignation de ses membres et observateurs;
- Poursuite de l'élaboration et du soutien du projet OPTIris audit, et notamment l'optimisation des processus «exécuter le plan d'audit» et «établir le plan d'audit».

Direction Traduction

En ce qui concerne la traduction: Presque toutes les institutions bruxelloises du scope OPTIris ont documenté et implémenté une méthode pour la mesure objective de la charge de travail pour juillet 2023. Il s'agit d'une réalisation majeure: elle constitue le point de départ d'une analyse comparative objective des procédures des différents services de traduction, en vue d'une optimisation et d'une harmonisation plus poussées.

Le projet «prise en charge mutuelle de la charge de travail entre institutions» ne peut être lancé qu'après cette étape.

Le développement d'outils informatiques communs (par exemple l'échange de mémoires de traduction entre institutions) s'est avéré plus complexe que prévu (notamment en raison du RGPD) mais l'exercice de réflexion se poursuit, en y consacrant le temps nécessaire pour des analyses juridiques approfondies.

Les cinq institutions du groupe restreint (SPRB, fiscalité.brussels, urban.brussels, Actiris, Bruxelles Environnement) ont procédé à une analyse détaillée qui a permis d'identifier des quick wins et des adaptations structurelles de leurs procédures. Des formations mutuelles sur les outils de traduction ont également été dispensées.

Directie Juridische Zaken

- Het project in verband met de gewestelijke kanselarij realiseren, zoals voorzien in de gewestelijke beleidsverklaring.

Het bestuur heeft een voorstel ter concretisering van de gewestelijke kanselarij ingediend bij het kabinet van de minister-president. Dit voorstel omvat een lijst van opdrachten die aan de gewestelijke kanselarij kunnen worden toegekend, alsook een raming van de benodigde budgettaire en technische middelen en HR.

- Als centraal aanbestedingsbureau voor alle gewestelijke entiteiten software ter beschikking stellen voor het beheer van overheidsopdrachten, voor zover deze opdracht (globaal of voor specifieke domeinen) niet onder de bevoegdheid van andere gewestelijke instellingen valt;

Het bestuur heeft de overheidsopdracht voor dit centraal aanbestedingsbureau uitgeschreven en heeft de gemotiveerde gunningsbeslissing voorgelegd aan het kabinet van de minister voor informaticazaken. De invoering en ingebruikname van de gekozen oplossing in de GOB is gepland voor het vierde kwartaal van 2023. Na het implementeren en parametriseren en volgend op de testfase zal de oplossing aan de overige gewestelijke overheidsinstanties kunnen worden aangeboden.

Directie Communicatie

De implementatie van een gewestelijke webstrategie, onder leiding van easy.brussels, met als doel het volledige digitale landschap van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te herzien, wordt voortgezet. Het weerspiegelt de wens om zich volledig in te zetten voor het gebruik van gemeenschappelijke IT-instrumenten als hefboom voor goede samenwerking tussen de Brusselse instellingen.

Andere

Gewestelijke CRM, met Brussels ConnectIT en in overleg met Paradigm: lancering van het project taxi en het project inzake steun aan huurders in het kader van het huisvestingsbeleid

Budget

- Voor het Hard HR-project:
 - De personeelskosten werden opgenomen in het personeelsplan
 - IT-kosten komen ten laste van opdracht 7 (budget beheerd door BICT)

Direction des Affaires Juridiques

- Opérationnaliser la chancellerie régionale, telle que prévue dans la Déclaration de Politique Régionale.

L'Administration a soumis au cabinet du Ministre-Président une proposition d'opérationnalisation de la Chancellerie régionale. Cette proposition comprend une liste des missions attribuables à la Chancellerie régionale ainsi qu'une estimation des moyens budgétaires, techniques et humains nécessaires.

- En tant que centrale de marché pour l'ensemble des entités régionales, mettre à disposition un logiciel de gestion des marchés publics, dans la mesure où cette mission (dans son ensemble ou pour des domaines spécifiques) ne relève pas des compétences d'autres institutions régionales;

L'Administration a lancé le marché public relatif à cette centrale de marchés et a soumis la décision d'attribution motivée au cabinet du Ministre en charge de l'Informatique. L'implémentation et le déploiement de la solution retenue est prévu aux Q4 2023 au SPRB. Une fois l'implémentation et la paramétrisation effectuée et après une période de tests, la solution pourra être fournie aux autres organismes publics régionaux.

Direction Communication

L'implémentation d'une stratégie web régionale, pilotée par easy.brussels, dont l'objectif est de revoir l'ensemble du paysage digital de la Région de Bruxelles-Capitale, se poursuit. Elle traduit la volonté de s'engager pleinement dans l'utilisation d'outils informatiques communs comme levier de bonne coopération entre les institutions bruxelloises.

Autres

CRM régional: Avec Brussels Connect IT et en concertation avec Paradigm, lancement du projet taxi et du projet des aides aux locataires dans le cadre de la politique du logement.

Budget

- En ce qui concerne le projet hard HR:
 - les frais de personnel ont été intégrés dans le plan de personnel
 - les frais IT sont à charge de la mission 7 (budget géré par BCIT).

- Wat het vertalen betreft: in hoofdzaak personeelskosten. De impact van de coördinatie van de netwerkvergaderingen en de OPTIris-werkzaamheden wordt geraamd op 0,6 VTE.

IV.1.3.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Dienst Human Resources

Het doel is om de expertise van de GOB te gebruiken ten voordele van het gewest, in het bijzonder op het gebied van de «Hard HR»-strategie. De Brusselse Regering onderzoekt de mogelijkheid om de dienst loonbeheer (Hard HR) uit te breiden naar andere Brusselse organismes. Er zijn contacten en studies aan de gang met Innoviris, Net.Brussels, de DBDMH en Safe.brussels.

Gelijke Kansen

Samenbrengen van de anti-discriminatiewetgeving voor alle bevoegdheidsdomeinen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Directie Interne Audit

Uitvoeren van het nieuwe Auditplan binnen de diensten van de Regering en de Autonome Bestuursinstellingen van categorie 1;

Ondersteuning en uitwerking van projecten met betrekking tot interne beheersing en interne audit.

Andere

Volop inzetten op het gebruik van gemeenschappelijke IT-instrumenten als hefboom voor een goede samenwerking tussen de Brusselse instellingen (gewestelijke CRM, IT-governancestructuur, gewestelijke webstrategie,...)

Omschrijving van de acties en projecten

Dienst Human Resources

- De expertise van de GOB inzetten, met name op het gebied van het beleid «hard HR»:
- Het project belooft begin 2024 ten einde met de oplevering van een aantal elementen (zoals hierboven

- En ce qui concerne la traduction: uniquement des frais de personnel. L'impact de la coordination des réunions de réseau et des travaux OPTIris est estimé à 0,6 ETP.

IV.1.3.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Direction Ressources Humaines

Il s'agit d'utiliser au profit de l'intérêt régional l'expertise du SPRB, notamment dans le domaine de la stratégie «Hard HR». Le gouvernement bruxellois analyse la possibilité d'étendre le service de gestion des salaires (Hard HR) à d'autres organismes bruxellois. Des contacts et études sont en cours notamment avec Innoviris, Bruxelles-Propreté, le SIAMU et Safe.brussels.

Egalité des chances

Rassembler la législation antidiscrimination pour tous les domaines de compétences de la Région bruxelloise.

Direction Audit Interne

Exécution du nouveau Plan d'Audit au sein des services du Gouvernement et Organismes administratifs autonomes de première catégorie;

Soutien et élaboration de projets relatifs à la gestion interne et à l'audit interne.

Autres

S'engager pleinement dans l'utilisation d'outils informatiques communs comme levier de bonne coopération entre les institutions bruxelloises (CRM régional, structure de gouvernance informatique, stratégie web régionale, etc.)

Description des actions et projets

Direction Ressources Humaines

- L'utilisation de l'expertise du SPRB, notamment dans le domaine de la stratégie «hard HR»:
- Le projet s'achève début 2024 avec la réception d'un certain nombre d'éléments (comme décrits ci-dessus),

beschreven) die ieder respectievelijk de verschillende fases van een ontwikkeling doorlopen (ontwikkeling, test, productiestelling);

- Verder zullen er bijkomende acties voorzien worden (analyse, overheidsopdrachten) indien de Brusselse Hoofdstedelijke Regering een beslissing neemt over de potentiële uitbreiding van het aanbieden van de dienst loonbeheer.

Gelijke Kansen

- Indiening van het Brusselse Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit bij het Parlement, publicatie in het *Belgisch Staatsblad* en inwerkingtreding. Na publicatie van het Wetboek: communicatie- en/of opleidingsacties.

Directie Interne Audit

- Uitvoeren van auditopdrachten binnen de diensten van de Regering en de Autonome Bestuursinstellingen van categorie 1;
- Ondersteuning en uitwerking van het interne meldingskanaal voor klokkenluiders binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waarbij de Directie Interne Audit één van de interne meldpunten zou worden (invoering van de regelgeving, ontwikkeling van een methodologie voor forensische audits, enz.);
- Ondersteuning en uitwerking van het interne beheersingssysteem van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waarbij de Directie Interne Audit zou instaan voor een periodieke onafhankelijke review van de zelfevaluatie van de entiteiten;
- Ondersteuning en uitwerking van het OPTIris-project, gekoppeld aan het uitwerken van een gewestelijk platform voor interne audit, om de samenwerking tussen de verschillende interne auditdiensten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bevorderen.

Directie vertaling

- Wat het vertalen betreft: de werkzaamheden in het kader van OPTIris lopen verder en worden steeds concreter en intensiever.
- Wat de tools betreft: 1 heel concreet project: uitwisseling van vertaalgegevens tussen de instellingen.

Directie Juridische Zaken

- Het project in verband met de gewestelijke kanselarij realiseren, zoals voorzien in de gewestelijke beleidsverklaring.

qui passent chacun par les différentes étapes d'un développement (développement, test, mise en production).

- En outre, des actions supplémentaires (analyse, marchés publics) seront prévues si le Gouvernement de Bruxelles-Capitale prend une décision concernant l'extension potentielle de l'offre du service gestion des salaires.

Egalité des chances

- Dépôt du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité au Parlement, publication au *Moniteur belge* et entrée en vigueur. Après la publication du Code: actions de communication et/ou de formation..

Direction Audit Interne

- Exécution de missions d'audit au sein des services du Gouvernement et Organismes administratifs autonomes de première catégorie;
- Soutien et développement du canal de signalement interne pour lanceurs d'alerte au sein de la Région de Bruxelles-Capitale, la direction de l'Audit interne devenant l'un des points de signalement interne (introduction de réglementations, développement d'une méthodologie pour les enquêtes administratives, etc.);
- Soutenir et développer le système de gestion interne de la Région de Bruxelles-Capitale, en confiant à la direction de l'Audit interne la responsabilité d'un examen périodique indépendant de l'auto-évaluation des entités;
- Soutien et développement du projet OPTIris, lié au développement d'une plateforme régionale d'audit interne, afin de promouvoir la coopération entre les différents services d'audit interne de la Région de Bruxelles-Capitale.

Direction Traduction

- En ce qui concerne la traduction: les travaux dans le cadre d'OPTIris se poursuivent et deviennent de plus en plus concrets et intensifs.
- En ce qui concerne les outils communs: 1 projet très concret: l'échange de mémoires de traduction entre institutions.

Direction des Affaires Juridiques

- Opérationnaliser la chancellerie régionale, telle que prévue dans la Déclaration de Politique Régionale.

- Gewenste output per actie en project: Afhankelijk van een eventuele regeringsbeslissing
 - Kritische prestatie-indicatoren (KPI's) per actie en project: Afhankelijk van een eventuele regeringsbeslissing
 - Drempelwaarden per initiatief en project (groen, oranje, rood): Afhankelijk van een eventuele regeringsbeslissing
 - Timing per actie en project: Afhankelijk van een eventuele regeringsbeslissing
- Als centraal aanbestedingsbureau voor alle gewestelijke entiteiten software ter beschikking stellen voor het beheer van overheidsopdrachten, voor zover deze opdracht (globaal of voor specifieke domeinen) niet onder de bevoegdheid van andere gewestelijke instellingen valt;

Directie Communicatie

Gewestelijke webstrategie onder leiding van easy.brussels: Voortzetting van het online plaatsen van de nieuwe thematische websites

Andere

- Met Brussels ConnectIT en in overleg met Paradigm het voorbeeldproject van het burger- en bedrijvenplatform (gewestelijke CRM) ontwikkelen.
- Geleidelijk het hele subsidiebeheer van GOB en het beheer van de relaties tussen burgers en bedrijven in dit CRM onderbrengen, de subsidiebeheer- en controleprocessen harmoniseren en standaardiseren (gids voor subsidiebeheer).
- Actief deelnemen aan de executive board van de IT-governancestructuur onder leiding van Paradigm en het initiatief in het OPTIris-programma integreren om het effect ervan te maximaliseren.
- De uitwisselingsgroep voor methoden en goede praktijken inzake klachtenbeheer aansturen en de realisatie van het bijhorende jaarverslag voor de regering verzekeren. Aan de regering een aanpassing voorstellen van het regeringsbesluit tot oprichting van Talent.brussels om deze rol te formaliseren. De mogelijkheid onderzoeken tot het opzetten van een gelijkaardig initiatief omtrent de kwaliteit van de dienstverlening, voor zover deze opdracht (als geheel of voor specifieke delen) niet onder de bevoegdheid van andere gewestelijke instellingen valt;
- Bijdragen aan de verdere ontwikkeling van Babel.Brussels, dat de Brusselse leidinggevende ambtenaren verenigt.

- Output souhaité par action et projet: En fonction d'une éventuelle décision gouvernementale
 - Indicateurs critiques de prestation (ICP) par action et projet: En fonction d'une éventuelle décision gouvernementale
 - Seuils par action et projet (vert, orange, rouge): En fonction d'une éventuelle décision gouvernementale
 - Échéance par action et projet: En fonction d'une éventuelle décision gouvernementale
- En tant que centrale de marché pour l'ensemble des entités régionales, mettre à disposition un logiciel de gestion des marchés publics, dans la mesure où cette mission (dans son ensemble ou pour des domaines spécifiques) ne relève pas des compétences d'autres institutions régionales;

Direction Communication

Stratégie web régionale pilotée par easy.brussels: Poursuite de la mise en ligne des nouveaux sites thématiques.

Autres

- Avec Brussels Connect IT et en concertation avec Paradigm, développer le projet phare de plateforme citoyenne et entreprise (CRM régional).
- Faire rentrer progressivement toute la gestion des subsides du SPRB et des relations citoyens et entreprises dans ce CRM, harmoniser et standardiser les processus de gestion et de contrôle des subsides (guide de gestion des subsides).
- Participer activement à l'executive board de la structure de gouvernance IT pilotée par Paradigm et intégrer l'initiative dans le programme OPTIris pour en maximaliser l'impact.
- Piloter le groupe d'échange sur les méthodes et les bonnes pratiques en matière de gestion des plaintes et assurer la réalisation du rapport annuel pour le Gouvernement y afférent. Explorer la mise en place d'une démarche similaire sur la qualité de la prestation du service, dans la mesure où cette mission (dans son ensemble ou pour des domaines spécifiques) ne relève pas des compétences d'autres institutions régionales.
- Contribuer à la poursuite du développement de Babel.brussels, qui rassemble les fonctionnaires dirigeants bruxellois.

Gewenste output van de OD

Verdere uitbouw van het gewestelijk netwerk overeenkomstig de hierboven omschreven acties.

- Op het gebied van «Hard HR» blijven we onze expertise inzetten, met name op het gebied van salarisadministratie.
- Intensifiëren van de acties en samenwerkingen met de andere actoren volgens het actieplan OPTIris Vertaaldiensten.
- Uitvoering van auditactiviteiten binnen de diensten van de Regering en de Autonome Bestuursinstellingen van categorie 1.

Ondersteuning en uitwerking van projecten met betrekking tot interne beheersing en interne audit.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

- Realisatie van de verschillende acties zoals beschreven.

Deadline van de OD

Volgens de voorziene planning van elk van de acties

Middelen

- Geschat aantal VTE
 - Volgens het personeelsplan

Partners

Alle instellingen uit de OPTIris-scope.

IV.1.4 OD 1.4: De overgang naar Facilities 3.0 verzekeren

De dienst Facilities vervult opnieuw een spilfunctie met betrekking tot gewestelijke facilitaire kwesties, of het nu gaat over de levering van diensten en benodigdheden, het beheer van de gewestelijke administratieve gebouwen of vastgoedbeheer (gewestelijk vastgoed). Dat was het hoofddoel van Facilities 2.0, een project dat eind 2018 werd opgestart.

In 2022 is de nieuwe structuur van Facilities goedgekeurd door de BHR via het personeelsplan. Zo kunnen we nu stappen zetten in de richting van Facilities 3.0.

Naast de diensten binnen de GOB (level 1) moeten deze ontwikkeling en deze diensten nu immers uitgebreid

Output souhaité de l'OO

Poursuite du développement du réseau régional selon les actions décrites ci-dessus.

- Pour le volet «Hard HR», poursuivre le déploiement de l'expertise notamment en matière de paie.
- Intensifier les actions et collaborations avec les autres acteurs selon le plan d'action OPTIris Services de Traduction.
- Exécution d'activités d'audit au sein des services du Gouvernement et Organismes administratifs autonomes de première catégorie.

Soutien et élaboration de projets relatifs à la gestion interne et à l'audit interne.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

- Réalisation des différentes actions reprises ci-dessus.

Échéance de l'OO

Selon le planning défini pour chacune des actions

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
 - Selon le plan de personnel

Partenaires

Toutes les institutions du scope OPTIris.

IV.1.4 OO 1.4: Assurer la transition vers les Facilities 3.0

Le Service Facilities s'est replacé au centre des questions facilitaires régionales, que ce soit en termes de délivrance de services et de fournitures, de gestion des bâtiments administratifs régionaux ou de gestion immobilière (Real Estate régional). C'était l'objectif principal des Facilities 2.0, mis sur les rails depuis fin 2018.

En 2022, la nouvelle structure de Facilities a été validée en GRBC via le plan de personnel. Cela permet de continuer d'avancer vers les Facilities 3.0.

En effet, outre les services intra-SPRB (level 1), il est dorénavant nécessaire d'élargir ce développement et

worden naar alle diensten van de regering (level 2) en moet er worden samengewerkt met alle gewestelijke bestuursinstellingen (level 3), om zo de gewestelijke facilitaire werking te stroomlijnen en daarbij te vermijden dat op verschillende plaatsen dezelfde expertise wordt opgebouwd en identieke dossiers worden beheerd, waardoor het gewestelijke facilitaire beheer volledig verwatert en inefficiënt wordt. Dit gecentraliseerde beheer en dit netwerk van gewestelijke overheidsinstellingen beogen de competenties, tools, expertise en kennis te poolen. Daarom willen we deze dienst verder blijven ontwikkelen zodat het gewest de huidige en toekomstige uitdagingen het hoofd kan bieden.

IV.1.4.1 Het project «Be Connected», dat onder meer het territoriaal samenbrengen van de Brusselse administratieve diensten beoogt, ondersteunen en doen vooruitgaan, evolueren en slagen.

IV.1.4.1.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het project Be Connected is afgesloten. Met betrekking tot het beheer van de administratieve gebouwen en gelet op de nieuwe manieren van werken (hybride werk, NWOW, ABW,...) werd het voortgezet door het project OPTIris Immo, dat beoogt de mogelijkheden te analyseren om gewestelijke bestuursinstellingen te groeperen op bestaande sites, om zo de wisselwerkingen te verhogen en de kosten drastisch te verlagen.

Omschrijving van de verwezenlijkte acties en projecten

- Effectieve installatie van de GOB en van fiscaliteit.brussels in de Iris Tower en de specifieke diensten op passende locaties (Archief (Thurn & Taxis), Communicatieatelier (Lusambo) en Mobiris (Belgolaise)): opvolging van de vastgoedprojecten en bijhorende subprojecten, van het meubilair en de implementering van de geleverde diensten (restaurant, barista, onthaal, agendadienst, Single Service Point, fleet, magazijn, aankoopcentrale, dienstverlening op de verdiepingen en eventcel,...). Voortzetting en professionalisering van deze teams.
- Meting van de tevredenheidsgraad over de interne dienstverlening bij de GOB: meer dan 90 % tevreden klanten. Optimalisering van de werking en stroomlijning om zoveel mogelijk diensten te kunnen verlenen aan zoveel mogelijk gewestelijke klanten en partners (// Optiris).
- Opstellen en voorstellen van de nota's OPTIris Immo 1, 2 en 3. Validering van de drie nota's door de BHR.
- De eerste beoogde drie scenario's voor de benutting van de werkplekken voor te stellen. Zo werd het

ces services à l'ensemble des services du Gouvernement (level 2) et en partenariat avec l'ensemble des organismes administratifs régionaux (level 3), afin de rationaliser le fonctionnement facilitaire régional en évitant de multiplier les mêmes expertises et la gestion de dossiers identiques à différents endroits, ce qui entraîne une dilution complète et inefficace de la gestion facilitaire régionale. Cette gestion centralisée et ce réseau d'organismes publics régionaux visent à mettre en commun les compétences, les outils, l'expertise et les connaissances. C'est pourquoi nous voulons continuer à développer ce service pour que la Région soit à même de relever ses défis actuels et futurs.

IV.1.4.1 Soutenir, faire progresser et évoluer et assurer le succès du projet «Be Connected» qui vise notamment le regroupement territorial des services administratifs bruxellois.

IV.1.4.1.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

Le projet be connected est clôturé. En termes de gestion des bâtiments administratifs et vu les nouvelles manières de travailler (travail hybride, NWOW, ABW,...), il fut poursuivi par le projet OPTIris Immo qui vise à analyser les possibilités de regroupements d'organismes administratifs régionaux sur des sites existants afin d'augmenter les synergies et de diminuer drastiquement les coûts.

Description des actions et projets réalisés

- Installation effective du SPRB et de fiscalité.brussels dans l'Iris Tower et des services spécifiques dans des sites appropriés (Archives (Tour & Taxis), Atelier Communication (Lusambo) et Mobiris (Belgolaise)): suivi des projets immobiliers et de ses sous-projets, du mobilier et déploiement des services délivrés (Restaurant, Barista, Accueil, Indicateur, Single Service Point, Fleet, Magasin, Centrale d'achats, Service étages et cellule Event,...). Poursuite et professionnalisation de ces équipes.
- Mesurage du taux de satisfaction des services internes au SPRB: plus de 90 % de clients satisfaits. Optimisation du fonctionnement et rationalisation afin de pouvoir délivrer le maximum de services aux maximums de clients et partenaires régionaux (// OPTIris).
- Rédaction et proposition des notes OPTIris Immo 1, 2 et 3. Validation des 3 notes par le GRBC.
- La première visait à proposer 3 scénarios d'occupation des espaces de travail. Cela a amené à valider

volgende scenario goedgekeurd: 13 m² OA (office area, kantoorruimte dus) + LSA (local support area, aanverwante functies dus) per werkpost en 0,6 werkposten per personeelslid.

- De tweede beoogde vooral oplossingen voor te stellen voor instellingen die moeten verhuizen omdat hun huurcontract afloopt in 2024. Er is beslist Talent en Paradigm in de Iristoren onder te brengen.
- De derde beoogde deze verhuizingskeuze te begroten en te concretiseren, en leidde halfweg 2023 tot de start van het subproject Iris 2.0.

We concluderen dus dat er eind 2024 ongeveer 1.000 extra personeelsleden zullen werken in de Iristoren.

- Voorbereiding van een vierde Immonota tegen eind 2023. Daarin zullen voorstellen worden geformuleerd om het vastgoedpark te stroomlijnen en daarbij voorrang te verlenen aan de huurcontracten die aflopen in 2025 en 2026 tot zelfs 2027.
- Start van het subproject Iris 2.0, dat beoogt de diensten van talent.brussels en Paradigm bij ons onder te brengen. Er is een beperkt, transversaal en flexibel projectteam samengesteld, en de verschillende partners zijn geïntegreerd. Dit subproject heeft gevolgen voor de hele toren en de diensten die er momenteel zijn ondergebracht.

IV.1.4.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Het project OPTIris Immo voortzetten en het subproject Iris 2.0 beheren en tot een goed einde brengen.

Beschrijving van de acties en projecten

- De analyse van de concrete mogelijkheden tot territoriale groepering van de Brusselse administratieve diensten voortzetten en doeltreffende en passende voorstellen formuleren, waarbij de nadruk ligt op de eerst aflopende huurcontracten;
- Hypotheses voorstellen aan de BHR voor deze sites, zoals werd gedaan in de tweede OPTIris Immo-nota. Het zal onder meer gaan over de locatie van de ministeriële kabinetten. De samenstelling van de nieuwe regering wordt hiervoor dus een belangrijke factor.

De 0,6-norm zal worden toegepast;

- Het subproject Iris 2.0, met als doel de teams van talent.brussels en Paradigm onder te brengen in de Iristoren, beheren en tot een goed einde brengen.

le scénario suivant: 13 m³ OA+LSA par poste de travail et 0.6 poste de travail par agent.

- La deuxième visait principalement à proposer des solutions pour la relocalisation des organismes dont les baux se terminent en 2024. Il a été décidé d'intégrer Talent et Paradigm au sein de la tour Iris.
- La troisième visait à budgétiser et à concrétiser ce choix de relocalisation et amène au lancement, mi-2023, du sous-projet Iris 2.0.

En conclusion, fin 2024, environ 1000 agents supplémentaires seront localisés à la tour Iris.

- Préparation d'une note Immo 4 pour la fin 2023. Celle-ci présentera les propositions de rationalisation du parc en mettant la priorité sur les baux se terminant en 2025 et 2026, voire 2027.
- Démarrage du sous-projet Iris 2.0 qui vise à intégrer les services de talent.brussels et de Paradigm. Une équipe projet condensée, transversale et agile a été mise en place et les différents partenaires sont intégrés. Toute la tour et les services s'y trouvant actuellement sont impactés.

IV.1.4.1.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Poursuivre le projet OPTIris Immo et gérer et faire aboutir le sous-projet Iris 2.0.

Description des actions et projets

- Poursuivre l'analyse les possibilités concrètes de regroupement territorial des services administratifs bruxellois et faire des propositions efficaces et adaptées, en mettant l'accent sur les baux dont les termes sont les plus proches;
- Proposer des hypothèses au GRBC pour lesdits sites, tel que cela fut réalisé lors de la note OPTIris Immo 2. Cela concernera notamment la localisation des différents cabinets ministériels. La composition du nouveau Gouvernement sera donc une donnée importante pour ce faire.

La norme 0,6 sera appliquée.

- Gérer et faire aboutir le sous-projet Iris 2.0 qui vise à intégrer, au sein de la Tour Iris, les équipes de talent.brussels et de Paradigm. Ce dernier devant quitter

Aangezien Paradigm tegen eind 2024 zijn huidige locatie moet verlaten, is de retroplanning zeer strak en niet onderhandelbaar;

- Analyseren en SLA's voorstellen voor alle beoogde partners. Die zullen de HR- en begrotingsimpact omvatten van deze samenwerkingsverbanden en geleverde diensten/benodigheden.

Gewenste output van de OD

Er worden voorstellen ingediend met betrekking tot de volgende huurcontracten die aflopen, en het project Iris 2.0 wordt afgerond en afgesloten.

1 Kritieke prestatie-indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

- Paradigm heeft zijn huidige locatie verlaten op 31.12.24.
- Operationele SLA's.

Drempelwaarden voor de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: locatie verlaten op 30.11.24.
- Oranje: locatie verlaten op 31.12.24.
- Rood: het project raakte niet op tijd af.

Deadline van de OD

2024

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
 - Volgens het samengestelde projectteam

IV.1.4.2 Streven naar een gecentraliseerd beheer van de gewestelijke administratieve gebouwen en de administratieve vastgoedstrategie ontwikkelen, onder meer door de GOB een modern, veilig, vlot te bereiken en zichtbaar gebouw te verschaffen

IV.1.4.2.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het versnipperde beheer van de gewestelijke administratieve gebouwen, alsook de gevolgen van de gezondheidscrisis voor de nieuwe manieren van werken, leidt tot inefficiëntie in het beheer van het gebouwenbestand, dat vooral uit gehuurde gebouwen bestaat. Het beheer van die

son site actuel pour fin 2024, le rétroplanning est extrêmement serré et non-négociable.

- Analyser et proposer des SLA pour l'ensemble des partenaires visés. Ceux-ci comprendront l'impact RH et budgétaire de ces collaborations et services / fournitures délivrés.

Output souhaité de l'OO

Propositions transmises en ce qui concerne les fins de baux suivantes et projet Iris 2.0 abouti et clôturé.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

- Paradigm a quitté son actuel site au 31/12/24.
- SLA opérationnels.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert: site quitté au 30/11/24.
- Orange: site quitté au 31/12/24
- Rouge: projet n'a pu aboutir dans les temps

Échéance de l'OO

2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
 - Selon l'équipe projet mise en place

IV.1.4.2 Tendre vers une gestion centralisée des bâtiments administratifs régionaux et développer la stratégie immobilière administrative, notamment en dotant le SPRB d'un bâtiment modernisé, sécurisé, facile d'accès, visible.

IV.1.4.2.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

La gestion éparpillée des bâtiments administratifs régionaux, ainsi que les impacts de la crise sanitaire sur les nouvelles manières de travailler, génèrent une inefficience dans la gestion du parc immobilier, surtout locatif. Une centralisation de la gestion desdits bâtiments et une prise

gebouwen centraliseren en de behoeften van de gebruikers ervan globaal incalculeren zou het vastgoedpark en de daaraan verbonden kosten drastisch kunnen afslanken.

Omschrijving van de verwezenlijkte acties en projecten

- De dienst Facilities heeft de opdracht gekregen het vastgoedaspect van het OPTIris-programma te beheren en te coördineren;
- Bundeling van alle gegevens om dit te doen;
- Uitbouw van het netwerk;
- Indiening van de nota's OPTIris Immo 1, 2 en 3;
- Opzetten van het project Iris 2.0, gecoördineerd door Facilities;
- Op zich nemen van investeringsprojecten in het twintigtal gewestelijke administratieve gebouwen (volledig in kaart brengen, plannen, begroten), onder meer wat het energiebeheer betreft (de BHR heeft FAC aangewezen als gewestelijke coördinator van het Plage-programma). Centralisering van het beheer van het gewestelijke administratieve vastgoedpark en uitbreiding van de diensten aan de gebruikers ervan.

IV.1.4.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Het project OPTIris Immo voortzetten via voorstellen voor de volgende huurcontracten die aflopen en de centralisering van de expertise bij Facilities.

Beschrijving van de acties en projecten

- De analyse van de concrete mogelijkheden tot territoriale groepering van de Brusselse administratieve diensten voortzetten en doeltreffende en passende voorstellen formuleren, waarbij de nadruk ligt op de eerst aflopende huurcontracten;
- De centralisering bij de dienst Facilities van de expertise en middelen voor het beheer van administratieve gebouwen (investerings en onderhoud).

Gewenste output van de OD

Er worden voorstellen ingediend voor de volgende huurcontracten die aflopen en de middelen worden gecentraliseerd.

en compte globale des besoins des occupants permettra une rationalisation drastique du parc et des coûts subséquents.

Description des actions et projets réalisés

- Mandat confié au Service Facilities pour gérer et coordonner le volet immobilier du programme OPTIris.
- Collationnement de l'ensemble des informations pour ce faire
- Création du réseau
- Soumission des notes OPTIris Immo 1, 2 et 3.
- Mise en place du projet Iris 2.0, coordonné par Facilities.
- Prise en main des projets d'investissement dans la vingtaine de bâtiments administratifs régionaux (vue exhaustive, planification, budgétisation), notamment en termes de gestion énergétique (FAC désigné coordinateur régional du programme Plage par le GRBC). Centralisation de la gestion du parc immobilier administratif régional et élargissement des services aux occupants.

IV.1.4.2.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Poursuivre le projet OPTIris Immo via des propositions concernant les prochaines échéances de baux et la centralisation des expertises au sein de Facilities.

Description des actions et projets

- Poursuivre l'analyse les possibilités concrètes de regroupement territorial des services administratifs bruxellois et faire des propositions efficaces et adaptées, en mettant l'accent sur les baux dont les termes sont les plus proches;
- Centralisation des expertises et des ressources visant la gestion des bâtiments administratifs (investissements et entretiens) au sein du Service Facilities.

Output souhaité de l'OO

Propositions transmises en ce qui concerne les fins de baux suivantes et ressources en voie de centralisation.

1 Kritieke prestatie-indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Er worden voorstellen ingediend voor minstens de huurcontracten die aflopen in 2025.

Drempelwaarden voor de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: er worden voorstellen ingediend voor de huurcontracten die aflopen in 2025 tot 2027
- Oranje: er worden voorstellen ingediend voor de huurcontracten die aflopen in 2025
- Rood: er wordt geen enkel voorstel ingediend.

Deadline van de OD

2024

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
- De huidige VTE's, maar gecentraliseerd bij de dienst Facilities om er de expertise te ontwikkelen en de nodige middelen te stroomlijnen.

IV.1.4.3 Het aankoopbeleid centraliseren en bij Facilities een aankoopcentrale opzetten (voor benodigdheden) en een opdrachtcentrale (voor diensten) voor alle diensten van de regering, toegankelijk naargelang de behoeften

IV.1.4.3.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het aankoopbeleid centraliseren en bij Facilities een aankoopcentrale opzetten (voor benodigdheden) en opdrachtcentrales (voor diensten) voor alle diensten van de regering, toegankelijk naargelang de behoeften (level 2). Het gewestelijke facilitaire netwerk ontwikkelen met alle partners, met het oog op de verdeling van de opdrachten over de gespecialiseerde spelers en een vereenvoudiging/ondersteuning voor spelers zonder facilitaire kernactiviteit (level 3).

Daartoe is ook een screening nodig van alle stroomlijningsmogelijkheden voor de gewestelijke facilitaire activiteiten op het vlak van leveringen en diensten.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Propositions transmises pour les baux 2025 à minima.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert: propositions transmises pour les baux 2025 à 2027
- Orange: propositions transmises pour les baux 2025
- Rouge: aucune proposition transmise.

Échéance de l'OO

2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- ETP actuels mais centralisés au sein du Service Facilities afin d'y développer l'expertise et de rationaliser les ressources nécessaires.

IV.1.4.3 Centraliser la politique d'achat et développer au sein des Facilities une centrale d'achats (fournitures) et de marchés (services) pour l'ensemble des services du Gouvernement, accessible selon les besoins.

IV.1.4.3.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

Centraliser la politique d'achat et développer au sein des Facilities des centrales d'achats (fournitures) et de marchés (services) pour l'ensemble des services du Gouvernement, accessible selon les besoins (level 2). Développer le réseau facilitaire régional avec l'ensemble des partenaires, dans un objectif de répartition des marchés entre les acteurs spécialisés et de simplification/support pour les acteurs sans core-business facilitaire (level 3).

Pour cela, il est également nécessaire de screener l'ensemble des possibilités de rationalisation des activités facilitaires régionales en matière de fournitures et de services.

Omschrijving van de verwezenlijkte acties en projecten

- OPTIris-nota «Gewestelijk aankoopbeleid» bezorgd aan en goedgekeurd door de regering;
- Uitvoeringsbesluit wordt afgerond tegen oktober 2023;
- Medewerking aan de ontwikkeling van computertools voor de opvolging van overheidsopdrachten, in het kader van het project rond het gewestelijke aankoopbeleid, toegankelijk voor alle gewestelijke correspondenten.

*IV.1.4.3.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling*

De concrete verwezenlijking van het gewestelijke aankoopbeleid voortzetten door de implementering van de sturingsstructuur voor het netwerk van centrales bij de verschillende gewestelijke entiteiten en door de oprichting van operationele, strategische en beslissingsorganen, na de publicatie van het betreffende besluit.

Beschrijving van de acties en projecten

- De verschillende operationele en beslissingsorganen van de structuur opzetten;
- De spelers bijeenbrengen en de centrales verdelen op basis van de aanwezige expertise;
- Opstart van centrales door de cel Aankoop van de directie Goederen & Diensten, op basis van vastgelegde thema's;
- Medewerking aan de ontwikkeling en implementatie van computertools voor de opvolging van overheidsopdrachten, in het kader van het project rond het gewestelijke aankoopbeleid;
- Eind 2024 de werking evalueren.

Gewenste output van de OD

Bestuur en structuur opgezet.

1 Kritieke prestatie-indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Functionele structuur.

Drempelwaarden voor de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: operationele structuur en eerste centrales verdeeld.
- Oranje: operationele structuur

Description des actions et projets réalisés

- Note OPTIris «Politique Régionale d'Achats» transmise et validée par le Gouvernement
- Arrêté de mise en œuvre en voie de finalisation pour octobre 2023
- Participation au développement d'outils informatiques de suivi des marchés, dans le cadre du projet de la Politique Régionale d'achat, accessibles pour l'ensemble des correspondants régionaux.

*IV.1.4.3.2 Planning 2024**Description de l'objectif*

Poursuivre l'opérationnalisation de la Politique Régionale d'Achats par l'implémentation de la structure de pilotage du réseau de centrales situées au sein des différentes entités régionales, par la mise en place des organes décisionnels, stratégiques et opérationnels, suite à la publication de l'arrêté idoine.

Description des actions et projets

- Mettre sur pied les différents organes décisionnels et opérationnels de la structure
- Regrouper les acteurs et répartir les centrales en fonction des expertises.
- Lancement de centrales par la cellule Achat de la direction Biens & Services, sur la base de thématiques définies.
- Participation au développement et implémentation d'outils informatiques de suivi des marchés, dans le cadre du projet de la Politique Régionale d'achat.
- Evaluer le fonctionnement fin 2024.

Output souhaité de l'OO

Gouvernance et structure mises en place.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Structure fonctionnelle.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert: structure opérationnelle et premières centrales réparties.
- Orange: structure opérationnelle

- Rood: niet-operationele structuur

Deadline van de OD

2024

Middelen

- Geraamd aantal VTE's

- Volgens het personeelsplan.

IV.1.4.4 Aan de regering voorstellen een echte Grond-/Vastgoedregie op te richten binnen Facilities om het volledige gewestelijke vastgoedpark in brede zin te beheren, zowel de gehuurde als de gekochte panden, met het oog op stroomlijning, doeltreffendheid en spaarzaamheid

IV.1.4.4.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het gewestelijke vastgoedbeheer blijven ontwikkelen bij de directie Patrimonium (Grondregie) van de dienst Facilities om een echte en functionele Grond-/Vastgoedregie op te richten om zo het volledige gewestelijke vastgoedpark in brede zin te beheren, zowel de gehuurde als de gekochte panden, met het oog op stroomlijning, doeltreffendheid en besparingen.

Omschrijving van de verwezenlijkte acties en projecten

- Voortzetting van de ontwikkeling van de vastgoedprospectie alsook de aankopen en verkopen: gewestelijke vastgoedwerking en tegemoetkoming aan vragen naar vastgoedprospectie van alle diensten van de regering: de BHR zelf, kabinetten, besturen, andere partners. Prospecties en meerdere aankopen, met name voor de programma's van het Noodplan voor Huisvesting (NPH);
- Socialisering van het woningenpark beheerd door Facilities;
- Technische participatie en inzet voor het Oekraïneproject;
- Concrete uitvoering van de infrastructuurprojecten toevertrouwd door de BHR. Voorbeelden: Blokx, Manchester, Neerstalle, Laarbeek, Hippodroom, Brasserie, Tournay-Solvay, Rood Klooster, Bougie, Drie Fontainen, Poincaré, Moovy, Van Eetvelde, Gounod, Galia, SVC Quadrilatère, Camusel,...;
- Input gegeven voor de toekomstige OOBBC (Optimist-project).

- Rouge: structure non-opérationnelle

Échéance de l'OO

2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP

- Selon le plan de personnel.

IV.1.4.4 Proposer au Gouvernement de créer une vraie Régie foncière/Real Estate au sein des Facilities afin de gérer l'ensemble du parc immobilier régional au sens large, locatif et acquisitif, dans un but de rationalisation, d'efficacité et d'économie.

IV.1.4.4.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

Continuer de développer le Real Estate régional au sein de la direction Patrimoine (Régie foncière) du Service Facilities afin de créer une réelle et fonctionnelle Régie foncière/Real Estate pour gérer l'ensemble du parc immobilier régional au sens large, locatif et acquisitif, dans un but de rationalisation, d'efficacité et d'économie.

Description des actions et projets réalisés

- Poursuite du développement de l'activité de prospection immobilière, ainsi que des achats et vente: Real Estate régional et réponses aux besoins de prospections immobilières de l'ensemble des services du Gouvernement: GRBC lui-même, cabinets, administrations, autres partenaires. Prospections et multiples acquisitions notamment pour les programmes Plan d'Urgence Logement (PUL).
- Sociabilisation du parc de logements gérés par Facilities.
- Participation technique et investie au projet Ukraine.
- Mise en œuvre concrète des projets d'infrastructure confiés par le GRBC. Exemples: Blokx, Manchester, Neerstalle, Laerbeek, Hippodrome, Brasserie, Tournay-Solvay, Rouge-Cloître, Bougie, 3 Fontaines, Poincaré, Moovy, Van Eetvelde, Gounod, Galia, CRU Quadrilatère, Camusel,...
- Input donné pour la future OOBCC (projet Optimist)

*IV.1.4.4.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling*

Het kader vaststellen voor een gecentraliseerd maar gedifferentieerd beheer van het gewestelijke vastgoedpark.

Beschrijving van de acties en projecten

- Aan de regering blijven voorstellen een echte Grond-/Vastgoedregie op te richten binnen Facilities om het volledige gewestelijke vastgoedpark in brede zin te beheren, zowel de gehuurde als de gekochte panden, met het oog op stroomlijning, doeltreffendheid en spaarzaamheid;
- De opdrachten en de daaraan verbonden middelen centraliseren;
- De diensten van de BHR en de diverse publiekrechtelijke rechtspersonen raadplegen om de goederen en behoeften in kaart te brengen;
- Benchmarking en vergelijkende analyse van praktijken bij andere entiteiten (federale Regie der Gebouwen bijvoorbeeld);
- Het beheer van dit park aanpassen aan de eigenheden van de besturen die de goederen gebruiken;
- Wijziging van het besluit regie om aan te sluiten bij de gewestelijke ambities (delegatie van bevoegdheden, toegang tot kadastrale patrimoniumgegevens,...).

Gewenste output van de OD

Voorstel van werkkader.

1 Kritieke prestatie-indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Kader voorgesteld aan de regering

Drempelwaarden voor de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: kader voorgesteld tegen 31/12/24
- Oranje: kader voorgesteld tegen 31/12/25
- Rood: geen kader voorgesteld

Deadline van de OD

2025

Middelen

- Geraamd aantal VTE's

*IV.1.4.4.2 Planning 2024**Description de l'objectif*

Mettre en place le cadre pour une gestion centralisée mais différenciée du parc immobilier régional.

Description des actions et projets

- Continuer de proposer au Gouvernement de créer une vraie Régie foncière/Real Estate au sein des Facilities afin de gérer l'ensemble du parc immobilier régional au sens large, locatif et acquisitif, dans un but de rationalisation, d'efficacité et d'économie.
- Centraliser les missions et ressources liées
- Consulter les services du GRBC et les différentes personnes morales de droit public pour définir les biens et les besoins
- Benchmark et analyse comparative de pratiques d'autres entités (Régie des bâtiments fédérale par exemple)
- Adapter la gestion de ce parc aux spécificités des administrations bénéficiaires des biens
- Modification de l'arrêté Régie afin d'être à la hauteur des ambitions régionales (délégations de compétences, accès aux données patrimoniales du cadastre,...)

Output souhaité de l'OO

Proposition d'un cadre de travail.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Cadre proposé au Gouvernement

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert: cadre proposé pour le 31/12/24
- Orange: cadre proposé pour le 31/12/25
- Rouge: pas de cadre proposé

Échéance de l'OO

2025

Moyens

- Nombre estimé d'ETP

- Hangt af van in hoeverre de taken gecentraliseerd worden en of de toekomstige gecentraliseerde Regie wordt opgericht.

IV.2 SD 2: Evolueren van Be Connected naar Be Well, het handelsmerk van onze organisatie

Beschrijving van de doelstelling

Ons personeel werd de laatste jaren geconfronteerd met enorm veel veranderingen. Eerst en vooral de verhuis naar en de intrede in de Iris Tower. De nieuwe werkomgeving is volledig gericht op de NWOW (Activity Based Working, clean desk, enz.). Verder verplichtte de gezondheidsrisico's en de soms snel wijzigende sanitaire maatregelen dat alle teams zich steeds moesten aanpassen aan andere realiteiten: telewerk, terugkeer naar het werk, hybride vergaderingen, enzovoort. In het kader van deze omstandigheden is het meer dan ooit belangrijk om een grote focus te leggen op het welzijn van onze medewerkers.

Beschrijving van het gewenste resultaat van de SD

- Het welzijn en de ontplooiing van onze medewerkers centraal stellen in ons organisatiebeleid en onze identiteit: rekening houdend met OPTIris en de budgettaire besparingen die moeten doorgevoerd worden, blijft het belangrijk om het welzijn van onze medewerkers centraal te zetten zodat ook onder moeilijker omstandigheden de continuïteit van de openbare dienstverlening gewaarborgd wordt omdat medewerkers zich goed voelen op het werk;
- Het hybride werk als nieuwe werkorganisatie invoeren: De managers en de teams worden begeleid bij een geleidelijke terugkeer naar kantoor, zodat er een nieuw evenwicht kan gevonden worden waarbij iedereen zich goed voelt, en waarbij een kwaliteitsvolle dienstverlening aan onze gebruikers gewaarborgd blijft. Bij de implementatie van het toekomstige model van het hybride werken zal veel aandacht gaan naar levenskwaliteit op de werkvloer en zal er bijzondere aandacht besteed worden aan de diversiteit van onze opdrachten en ons personeel om niemand uit te sluiten;
- Zorgen voor een gevoel van betrokkenheid bij de organisatie: de teamspirit nieuw leven inblazen blijft een prioriteit in het kader van het hybride werken, meer telewerk en OPTIris. Hieraan werken we binnen elk team, maar ook binnen de organisatie als geheel;
- Het inclusieve karakter van de GOB versterken: tot slot waarderen wij de talenten van ieder individu via het bepalen en uitvoeren van een actief diversiteitsbeleid bij de GOB, dat iedereen de kans biedt zich professioneel ten volle te ontplooiën.

- Selon l'étendue de la centralisation des missions et la future Régie centralisée créée.

IV.2 OS 2: Transiter de Be Connected à Be Well, marque de fabrique de notre organisation

Description de l'objectif

Ces dernières années, notre personnel a été confronté à de très nombreux changements. Le nouvel environnement de travail est entièrement orienté vers le NWOW (Activity Based Working, clean desk, etc.). En outre, la crise sanitaire et les mesures sanitaires qui changeaient régulièrement ont fait que toutes les équipes ont dû tout le temps s'adapter à une réalité très différente: télétravail, retour au travail, réunions hybrides, etc. Dans le cadre de ces circonstances, il est plus que jamais important de nous concentrer fortement sur le bien-être de nos collaborateurs.

Description du résultat souhaité de l'OS

- Placer le bien-être et le développement de nos collaborateurs au cœur de notre politique organisationnelle et de notre identité: compte tenu d'OPTIris et des économies budgétaires à effectuer, il reste important que le bien-être de nos collaborateurs occupe une place centrale afin que, même dans des circonstances plus difficiles, la continuité du service public soit garantie parce que les collaborateurs se sentent bien au travail.
- Implémenter le travail hybride comme nouveau mode d'organisation du travail: les managers et les équipes sont soutenus dans leur retour progressif au bureau, afin de trouver un nouvel équilibre qui permette à chacun.e de se sentir bien et de garantir un service de qualité à nos usagers. Le futur modèle de travail hybride s'établit selon le modèle de qualité de vie au travail et nous accordons une attention particulière à la diversité de nos missions et de notre personnel, afin de n'exclure personne.
- Insuffler un esprit d'appartenance à l'organisation: raviver l'esprit d'équipe reste une priorité dans le cadre du travail hybride, du télétravail accru et d'OPTIris. Nous y travaillons au sein de chaque équipe et de l'ensemble de l'organisation.
- Renforcer le caractère inclusif du SPRB: enfin, nous apprécions les talents de chacun.e au travers de la définition et de la mise en œuvre d'une politique active de diversité au sein du SPRB, qui donne à chacun.e la possibilité de s'épanouir pleinement sur le plan professionnel.

Bron van de SD

Strategisch plan 2021-2026 van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel – Samen bouwen aan een duurzame toekomst – juli 2021

Deadline van de SD

2026

IV.2.1 OD 2.1: Het welzijn en de ontplooiing van onze medewerkers centraal stellen in ons organisatiebeleid en onze identiteit

IV.2.1.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

In 2023 werd er in eerste instantie ingezet op de opvolging van de globale psychosociale risicoanalyse, de beeldschermwerkanalyse en ergonomie, de verdere uitwerking van het recht op deconnectie en de toepassing van de nieuwe wetgeving rond re-integratie. Daarnaast werd er in het welzijnsplan ook aandacht besteed aan onder andere het beheer van het absentisme, taalhoffelijkheid, de veiligheid van de werkomgeving,

Er werd tevens verder gewerkt aan het versterken van de managementcultuur en er werd heel wat vooruitgang geboekt voor wat betreft de planning en het beheer van de Human Resources.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten

Welzijnsbeleid:

- Uitvoering van het actieplan welzijn 2023 (77 permanente en 83 nieuwe acties): tegen eind 2023 zal meer dan 85 % van de acties gerealiseerd zijn. Een nieuw actieplan 2024 zal voorgelegd worden aan de directieraad van september 2023.
- Opvolging van de globale psychosociale risicoanalyse: elke Directeur-Generaal stelde een algemeen actieplan voor zijn/haar bestuur voor aan het Basisoverlegcomité (BOC) begin 2023. Daarin verwerkte hij/zij de prioritaire acties die voortkwamen uit de actieplannen per bestuur. Regelmatig verschijnt er een nieuws op het intranet om de medewerkers op de hoogte te houden van de algemene acties die ondernomen werden naar aanleiding van deze analyse bv rond stresspreventie, transparantie in loopbaanmogelijkheden, deconnectie.

Document source de l'OS

PLAN STRATÉGIQUE 2021-2026 DU Service public régional DE BRUXELLES - Construire ensemble un avenir durable – juillet 2021

Échéance de l'OS

2026

IV.2.1 OO 2.1.: Placer le bien-être et le développement de nos collaborateurs au cœur de notre politique organisationnelle et de notre identité

IV.2.1.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

En 2023, l'accent a d'abord été mis sur le suivi de l'analyse globale des risques psychosociaux, l'analyse du travail sur écran et l'ergonomie, la poursuite de l'élaboration du droit à la déconnexion et l'application de la nouvelle législation relative à la réintégration. En outre, le plan bien-être portait également sur, entre autres, la gestion de l'absentéisme, la convivialité linguistique et la sécurité au travail.

Le travail s'est également poursuivi pour renforcer la culture du management et de nombreux progrès ont également été réalisés en termes de planification et de gestion des ressources humaines.

Description des actions et projets réalisés

Politique en matière de bien-être:

- Exécution du plan d'action bien-être 2023 (77 actions permanentes et 83 nouvelles actions): d'ici la fin 2023, plus de 85 % des actions seront réalisées. Un nouveau plan d'action 2024 sera présenté au Conseil de Direction de septembre 2023.
- Suivi de l'analyse globale des risques psychosociaux: chaque directeur général a présenté un plan d'action global pour son administration au Comité de concertation de base (Cocoba) début 2023. Ce plan d'action reprend les actions prioritaires issues des plans d'action par administration. L'intranet affiche régulièrement des nouvelles pour informer les collaborateurs des actions globales prises à la suite de cette analyse, par exemple en matière de prévention du stress, de transparence dans les opportunités de carrière, de déconnexion, etc.

Vanaf eind 2023 zal in fases de impact van elk actieplan gemeten worden aan de hand van een aangepaste enquête per directie.

- Uitvoering van de beeldschermwerkanalyse: de GOB haalde vergelijkbare waarden als de bedrijven van hun benchmark. De GOB scoorde echter lager op werkomgeving en lichamelijke klachten. Ze scoorde het slechtst op instelbaarheid hoogte van het bureau, de mogelijkheden om af te wisselen van bureau, de zithouding een voldoende bewegen. De resultaten werden voorgesteld aan de Directieraad en het Basisoverlegcomité (BOC) en in 2024 zullen er acties voorzien worden (rekening houdend met de budgettaire beperkingen). In 2023 konden de werknemers al een workshop bijwonen rond het correct aanpassen van hun werkpost en oogyoga en werd er al aangezet om meer de trappen te gebruiken.
- Verderzetting van het project gericht op de preventie en de beheersing van het ziekteverzuim (opgestart in 2021): een intervisie vond plaats tussen de managers die de opleiding volgden in 2022 en een nieuwe groep van 80 managers zal opgeleid worden in het najaar in verband met het voeren van welzijns- en afwezigheidsgesprekken zodat ze vlugger de oorzaken van het «onwelzijn» van de medewerkers kunnen opsporen en hen de nodige steun kunnen verlenen om absentisme te voorkomen.
- De nieuwe wetgeving rond re-integratie werd geanalyseerd en de interne procedures werden er aan aangepast. Er werd een nieuw visueel schema uitgewerkt voor de medewerkers die afwezig zijn zodat ze weten wat hun (ondersteunings)mogelijkheden zijn om het werk te hernemen. Verder werden de HR partners, coaches en welzijnsactoren opgeleid over de nieuwe regelgeving en zal een collectief re-integratiebeleid geïntegreerd worden in het project Beheer van de Betrekkingen en Beroepstrajecten (BBEB).
- De resultaten van een participatief seminarie rond deconnectie en de eerste bevindingen van de werkgroep Dulbéa (testproject UGent en ULB) werden voorgesteld aan de Directieraad. Een gids van goede praktijken werd op basis hiervan opgesteld.

In mei 2023 werd een voorstel van deconnectiecharter en gids met goede praktijken voorgesteld aan de Directieraad. Beide documenten zullen aangepast worden aan de opmerkingen van de Directieraad en vakbonden en achtereenvolgens gradueel verspreid worden in het kader van het Dulbéa-project zodat ze de impact ervan kunnen nagaan. Doel is om tegen het einde van 2023-begin 2024 de wetgeving rond deconnectie te vertalen in de interne documenten (arbeidsreglement, gids goede praktijken, charter..) zodat er een concrete uitwerking kan plaatsvinden in de loop van 2024

- In 2023 werd ook verder gewerkt rond: de individuele begeleiding van de personeelsleden op psychosociaal

À partir de la fin 2023, l'impact de chaque plan d'action sera mesuré par phases sur la base d'une enquête adaptée par direction.

- Réalisation de l'analyse du travail sur écran: le SPRB a atteint des valeurs similaires à celles des entreprises faisant partie de leur benchmark. Par contre, le SPRB a obtenu un score plus faible en ce qui concerne l'environnement de travail et les plaintes physiques. Les résultats les moins bons portaient sur la possibilité de régler la hauteur des bureaux, la possibilité de changer de bureau, la position assise et le mouvement suffisant. Les résultats ont été présentés au Conseil de Direction et au Comité de concertation de base (Cocoba) et des actions seront prévues en 2024 (en tenant compte des contraintes budgétaires). En 2023, les travailleurs pouvaient déjà participer à un workshop sur le réglage correct de leur poste de travail et le yoga des yeux, et étaient déjà encouragés à utiliser davantage les escaliers.
- Poursuite du projet visant à prévenir et à contrôler l'absentéisme pour cause de maladie (lancé en 2021): une intervisio a eu lieu en ligne entre les managers qui ont suivi la formation en 2022 et un nouveau groupe de 80 managers sera formé en automne en vue d'apprendre à mener différents entretiens dans le cadre du bien-être et des absences afin d'identifier plus rapidement les causes du «mal-être» des collaborateurs et de leur apporter le soutien nécessaire pour prévenir l'absentéisme.
- La nouvelle législation sur la réintégration a été analysée et les procédures internes y ont été adaptées. Un nouveau schéma visuel a été élaboré pour les collaborateurs absents afin qu'ils sachent quelles sont leurs options (de soutien) pour reprendre le travail. Par ailleurs, les partenaires RH, coachs et acteurs du bien-être ont été formés à la nouvelle réglementation et une politique collective de réintégration sera intégrée dans le projet «Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels» (GEPP).
- Les résultats d'un séminaire participatif sur la déconnexion et les premières conclusions du groupe de travail Dulbéa (projet pilote UGent et ULB) ont été présentés au Conseil de Direction. Sur cette base, un guide de bonnes pratiques a été réalisé.

En mai 2023, une proposition de charte de déconnexion et de guide de bonnes pratiques a été présentée au Conseil de Direction. Les deux documents seront adaptés en fonction des commentaires du Conseil de Direction et des syndicats et ensuite diffusés progressivement dans le cadre du projet Dulbéa afin qu'ils puissent vérifier leur impact. L'objectif est de transposer la législation sur la déconnexion dans les documents internes (règlement de travail, guide de bonnes pratiques, charte, etc.) d'ici fin 2023-début 2024 de sorte que la mise en application concrète puisse avoir lieu au cours de l'année 2024.

- En 2023, on a également poursuivi le travail sur l'accompagnement individuel des agents au niveau

vlak of voor afwezigheden van lange duur, acties rond taalhoffelijkheid, de actieplannen ontwikkeld voor de personeelsleden van 55 jaar en ouder, workshops om stress beter te beheren, het opleiden van de hiërarchie op psychosociaal vlak, het aanzetten van de managers om de teamcohesie terug te herstellen,.

Managementcultuur:

- In februari ging het leadershiptraject 2023 van start, met 19 deelnemende managers. Er worden ook elk jaar opvolgworkshops georganiseerd voor de alumni (voormalige deelnemers van het traject) om uitwisseling met andere managers te behouden en zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de behoeften van de leden van de hiërarchische lijn. In 2023 konden de managers een workshop kiezen uit de volgende twee thema's: De hybride manager - De huidige en toekomstige uitdagingen voor een leider, met daarnaast de mogelijkheid om deel te nemen aan een intervisie en individuele coaching te krijgen. 60 van de 118 managers die werden uitgenodigd hebben zich voor minstens één workshop ingeschreven.
- Op 01/08/2023 hadden 24 managers een aanvraag voor individuele coaching ingediend. Deze nieuwe dienstverlening is dus een groot succes. Er heeft een We Managers-event plaatsgevonden. Het tweede is gepland in het vierde kwartaal. Tijdens deze events kunnen de leden van de hiërarchische lijn in subgroepen hun ervaringen en goede praktijken delen en informatie krijgen over de grote lopende projecten.

Personeelsontwikkeling en planning en beheer van de menselijke middelen:

- In 2023 heeft de GOB de wervingen zeer strikt ingepland, om zo geleidelijk, volgens de toegekende middelen, het personeelsplan in te vullen. De invulingsgraad van het personeelsplan bedraagt 83,57 % op 01/09/2023.
- De realisatiegraad van het vormingsplan bedraagt op 01/09/2023 iets minder dan 50 %. Deze realisatiegraad verloopt parallel met de ontwikkeling van het aanbod dat het hele jaar door op het platform SPRB-GOB Academy beschikbaar is. Sinds de start van het platform biedt de GOB, naast een catalogusopleidingsaanbod, een blended-learningaanbod dat gelinkt is aan zijn vormingsplan. De opleidingsdienst heeft de «huisgemaakte» e-learninginhoud blijven aanvullen, in samenwerking met de vakexperten die hun kennis graag willen delen. De opleidingsdienst heeft verdere opleiding gevolgd om deze bijkomende competentie intern te ontwikkelen.

psychosociaal ou en cas d'absences de longue durée, les actions autour de la convivialité linguistique, les plans d'actions développés à l'attention des agents âgés de 55 ans et plus, les ateliers pour mieux gérer le stress, la formation de la hiérarchie dans le domaine psychosociaal, l'encouragement des managers à rétablir la cohésion des équipes, etc.

Culture managériale:

- Le trajet leadership 2023 a été lancé en février. 19 managers participent à ce trajet. Des workshops de suivi sont aussi organisés chaque année pour les Alumni (anciens participants au trajet) afin de maintenir les échanges entre pairs et de répondre au mieux aux besoins des membres de la ligne hiérarchique. En 2023, ils avaient l'opportunité de choisir leur workshop dans les 2 thématiques suivantes: Le manager hybride – Les enjeux actuels et futurs d'un leader, ainsi que la possibilité de participer à une intervisioen et de bénéficier d'un coaching individuel. Sur 118 managers invités 60 se sont inscrits au moins à un des workshops.
- Au 01/08/23, 24 managers ont introduit une demande pour bénéficier d'un coaching individuel. Ce nouveau service rencontre donc un vif succès. Un événement We Managers a été organisé. Le second est programmé pour le 4^e trimestre. Ces événements permettent aux membres de la ligne hiérarchique de partager en sous-groupes leurs expériences et bonnes pratiques et de recevoir des informations sur les grands projets en cours.

Développement des collaborateurs.trices et planification et gestion des Ressources Humaines:

- En 2023 le SPRB a poursuivi une planification rigoureuse des recrutements au moyen de plans de recrutement permettant de remplir progressivement, selon les moyens accordés, le plan de personnel. Le taux d'occupation du plan de personnel est de 83,57 % au 01/09/2023
- Le taux de réalisation du plan de formation est légèrement inférieur à 50 % au 01/09/2023. Ce taux de réalisation est exécuté en parallèle au développement de l'offre disponible toute l'année sur la plateforme SPRB-GOB Academy. Depuis le lancement de la plateforme, le SPRB propose, outre une offre de formation catalogue, une offre de formation en blended learning et liée à son plan de formation. Le service formation a continué à enrichir le contenu e-learning «maison» en collaboration avec les experts métier désireux de partager leur connaissance. Le service formation a continué à se former pour développer cette compétence supplémentaire en interne.

- De GOB wil zijn beleid om talenten te behouden versterken, met name door de mogelijkheden te analyseren voor de invoering van het Beheer van de Betrekkingen en Beroepstrajecten (BBEB - voorheen BBEC). In 2023 is er een projectfiche met een planning van de kwalitatieve en kwantitatieve analyses, de deliverables en de betrokken actoren opgesteld en goedgekeurd. Er is een projectteam samengesteld en een proefbestuur aangewezen om de methode te testen. Er komt een offerteaanvraag voor begeleiding bij de ontwikkeling van de nodige HR-tools voor de toepassing van de methode. Het uiteindelijke doel van dit proces is de middelen beter te plannen, de te ontwikkelen competenties vast te stellen en loopbanen uit te stippelen voor alle generieke beroepen van de GOB.
- Het beheer van de begeleidingsdiensten (loopbaanadvies, loopbaanbegeleiding, competentiebalans, welzijnscoaching, team- en managerscoaching) blijft verder ontwikkelen, met name door intern nieuwe coaches op te leiden en door bepaalde types coaching uit te besteden. De transversaliteit van de dienstverlening wordt altijd behouden, om te zorgen voor een goede interne communicatie met als doel de GOB-medewerkers een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen bieden.
- Wat de feedbackcultuur betreft, heeft de directie Organisatieontwikkeling van de dienst HR in 2023 een feedbacktool ontwikkeld voor de managers. Naast de tool wordt ook begeleiding aangeboden om de resultaten van de feedback te analyseren en zo nodig met het team te bespreken. Een eerste proefervaring vond plaats bij de dienst HR, en enkele managers van buiten de DHR hebben ook gevraagd de tool te mogen testen. Hij zal binnenkort beschikbaar zijn via de dienstencatalogus.
- Tegelijk zijn de opleidingen verstrekt aan de evaluatoren en geëvalueerden volledig herzien. Er zijn e-learning-modules ontwikkeld om de informatie toegankelijker en op elk moment beschikbaar te maken, en de eerste opleidingsmodule kon dan ook digitaal verstrekt worden.

IV.2.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

De dienst Human Resources (DHR) en de IDPBW zijn volop bezig met de uitwerking van een nieuw preventieplan 2024 waarin de focus in eerste instantie zal gelegd worden op de verdere uitvoering van de 2^{de} enquête in het kader van algemene psychosociale risico-analyse (impactanalyse van de actieplannen) en het in praktijk brengen van de aanbevelingen van de beeldschermwerkenenquête en het verbeteren van de ergonomie van de medewerkers. Daarnaast zal er ook de nodige aandacht gaan naar de verdere uitwerking van

- Le SPRB vise à renforcer sa politique de rétention des talents, notamment, en analysant les possibilités d'implémentation de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP - anciennement GPEC). En 2023, une fiche de projet prévoyant une planification des analyses qualitative et quantitatives, des livrables et des acteurs impliqués a été élaborée et validée. Une équipe de projet a été constituée et une administration pilote a été désignée pour tester la méthodologie. Un appel d'offre pour un accompagnement au développement des outils RH nécessaire à l'application de la méthode va être lancé. Au terme de la démarche, l'objectif est de mieux planifier les ressources, identifier les compétences à développer et créer des parcours professionnels pour les différents métiers génériques du SPRB.
- La gestion des services d'accompagnement (conseil carrière, accompagnement de carrière, bilan de compétences, coachings bien-être, coachings d'équipe et de managers) continue à se développer notamment en formant de nouveaux coachs en interne ainsi qu'en assurant l'externalisation de certains coachings. La transversalité du service est toujours maintenue afin de garantir une bonne communication en interne dans le but de pouvoir offrir un service de qualité aux collaborateurs du SPRB.
- Au niveau de la culture du feedback, la direction Développement de l'Organisation du Service RH a développé en 2023, un outil de feedback pour les managers. En plus de l'outil, un accompagnement est proposé afin d'analyser les résultats du feedback et échanger au sein de l'équipe si nécessaire. Une première expérience pilote a eu lieu au sein du Service RH et quelques managers hors RH ont également demandé à tester l'outil. Il sera prochainement accessible via le catalogue de service.
- Parallèlement, les formations dispensées aux évaluateurs et aux évalués ont été complètement revues. Des modules d'elearning ont été développés afin de rendre les informations plus accessibles et disponibles à tout moment et le premier module de la formation a donc pu être réalisé de manière digitale.

IV.2.1.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Le Service des Ressources Humaines (SRH) et le SIPPT travaillent d'arrache-pied à l'élaboration d'un nouveau plan de prévention 2024 dans lequel l'accent sera mis dans un premier temps sur la poursuite de l'exécution de la deuxième enquête dans le cadre de l'analyse de risques psychosociaux globale (analyse d'impact des plans d'action), ainsi que la mise en pratique des recommandations issues de l'analyse du travail sur écran et de l'amélioration de l'ergonomie des collaborateurs. En outre, l'attention nécessaire sera

het recht op deconnectie, het begeleiden van medewerkers die het moeilijk hebben of aanpassingen nodig hebben in het kader van de densificatie en OPTIris, de begeleiding van langdurig afwezig en het opleiden van managers om het absentisme in te dijken.

In 2024 zal de directie Organisatieontwikkeling focussen op veranderingsbegeleiding in verband met het project Iris Tower 2.0, dat een grote impact zal hebben op het personeel, alsook op de opvolging van de nieuwe bepalingen van het telewerkbesluit, dat ook opnieuw de werkgewoonten zal veranderen.

De ambitie van de GOB om job- en loopbaanbeheer op te nemen in zijn beheerswijze zal worden voortgezet door de methode te testen bij een proefbestuur en dan te evalueren met het oog op de uitbreiding van deze methode naar alle besturen van de GOB.

Beschrijving van de acties en projecten

Welzijnsbeleid:

- In de uitvoering van het actieplan 2024 zal begin 2024 een grote focus liggen op de uitvoering van de 2^{de} enquête in het kader van de algemene psychosociale risicoanalyse. Hiermee moet de impact gemeten worden van de actieplannen die iedere directie opstelde en uitvoerde en nagegaan worden of het welzijn van de medewerkers verbeterde. In de directies waar er geen vooruitgang werd vastgesteld, zal er de nodige begeleiding worden aangeboden om het welzijn te verbeteren.
- Daarnaast zal er ingezet worden op het verbeteren van de ergonomie van de medewerkers. Op basis van de resultaten van de beeldschermwerkenquête zal er een focus gelegd worden op de medewerkers aan te zetten tot meer te bewegen, pauzes in te lassen, hun bureau elke dag correct in te stellen (dankzij een goede opleiding), bureaus te voorzien op verschillende hoogtes,.)
- Het recht op deconnectie zal de nodige aandacht krijgen (sensibilisatie, opleiding,.) en zal na overleg met de vakbonden definitief gefinaliseerd worden in het arbeidsreglement, charter en teamagreement. In het kader van het project Dulbea zullen de tips van de goede praktijkengids verder gradueel verspreid worden en de impact ervan gemeten worden.
- Er wordt verder ingezet op een collectief reïntegratiebeleid dat geïntegreerd zal worden in het BBLP project en het verschaffen van tools aan de managers om het absentisme aan te pakken

accordée à la poursuite de la concrétisation du droit à la déconnexion, à l'accompagnement des collaborateurs en difficulté ou nécessitant des ajustements dans le contexte de la densification et d'OPTIris, à l'accompagnement de l'absentisme de longue durée et à la formation des managers pour réduire l'absentisme.

En 2024, le focus de la direction Développement de l'Organisation sera l'accompagnement au changement du projet Iris Tower 2.0 qui impactera fortement les agents ainsi que le suivi des nouvelles dispositions de l'arrêté télétravail qui modifiera également à nouveau les habitudes de travail.

L'ambition du SPRB d'implémenter la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels dans son mode de gestion se poursuivra en testant la méthodologie sur une administration pilote et en procédant à son évaluation afin de transposer cette méthodologie à l'ensemble des administrations du SPRB.

Description des actions et projets

Politique en matière de bien-être:

- L'exécution du plan d'action 2024 mettra d'abord l'accent sur l'exécution de la deuxième enquête dans le cadre de l'analyse de risques psychosociaux globale. Il s'agit de mesurer l'impact des plans d'action élaborés et mis en œuvre par chaque direction et de vérifier si le bien-être des collaborateurs s'est amélioré. Dans les directions où aucun progrès n'a été observé, des conseils appropriés seront proposés pour améliorer le bien-être.
- Des efforts seront également déployés pour améliorer l'ergonomie des collaborateurs. Sur la base des résultats de l'enquête sur le travail sur écran, l'accent sera mis sur l'encouragement des collaborateurs à bouger davantage, à prendre des pauses, à régler correctement leur bureau chaque jour (grâce à une formation adéquate), ainsi que sur la mise à disposition de bureaux de différentes hauteurs,....)
- Le droit à la déconnexion fera l'objet de l'attention nécessaire (sensibilisation, formation,...) et sera définitivement finalisé dans le règlement de travail, la charte et les team agreements après concertation avec les syndicats. Dans le cadre du projet Dulbéa, les conseils issus du guide des bonnes pratiques seront encore diffusés et leur impact sera mesuré.
- La politique de réintégration collective qui sera intégrée dans le projet GEPP et la mise à disposition d'outils pour les managers pour remédier à l'absentisme feront encore l'objet d'efforts.

Managementcultuur:

- Zoals elk jaar komt er opnieuw een leadershipstraject, maar altijd rekening houdend met de veranderende context van de GOB, om beter te voldoen aan de behoeften van de leden van de hiërarchische lijn. De bestaande formule zal altijd aan de nieuwe managers worden aangeboden, opdat alle leden van de managerscommunity over dezelfde tools kunnen beschikken, maar aan de alumni zal een nieuwe variant worden aangeboden om hun interesse voor deze community te behouden en deze nieuwe managementcultuur bij de GOB te blijven onderhouden.
- Er zullen ook intervisies (uitwisselingsessies voor en door managers), supervisies (uitwisselingsessies over een bepaald onderwerp onder leiding van een externe spreker) en We Managers-evenementen worden georganiseerd om de managerscommunity te onderhouden.
- In dat kader zal er een denkoefening plaatsvinden over de werking van de «We Managers»-community en over de acties om de doeltreffendheid ervan te verhogen. Dit punt beantwoordt ook aan doelstelling 2.3.3 «de community's herzien»

Personeelsontwikkeling en planning en beheer van de menselijke middelen:

- In 2024 zal er een haalbaarheidsstudie plaatsvinden voor de terbeschikkingstelling van een nieuwe analysetool van het managementprofiel, van het type «insight».
- De acties om mensen bewust te maken van het evaluatiesysteem zullen worden voortgezet, zeker nu beschikken over een geldig functiegesprekverslag een voorwaarde wordt voor het verkrijgen van het nieuwe maandquotum aan telewerkdagen. De test van het onderdeel Performance van de software aangeboden door talent.brussels (Cornerstone) zal ook in 2024 plaatsvinden.

Gewenste output van de OD

Opvolging van de actieplannen opgesteld naar aanleiding van de globale psychosociale risicoanalyse, beeldschermwerkenenquête, preventie en beheersing van het ziekteverzuim, een personeelsplan

Mise en œuvre des modifications de l'arrêté télétravail.

Het personeelsverloop verlagen, re-integratie bevorderen, een personeelsplan indienen en het personeel aanwerven dat noodzakelijk is voor de opdrachten, een vormingsplan voorstellen.

Culture managériale:

- Comme chaque année, le trajet leadership sera reconduit mais toujours en tenant compte du contexte changeant du SPRB pour répondre au mieux aux besoins des membres de la ligne hiérarchique. La formule en place sera toujours proposée aux nouveaux managers afin que tous les membres de la communauté des managers puissent disposer des mêmes outils mais une nouvelle variante sera proposée aux alumni afin d'entretenir leur intérêt pour cette communauté et de continuer à maintenir cette nouvelle culture managériale au SPRB.
- Des intervisions (sessions d'échanges entre managers animées et enrichies par eux-mêmes), des supervisions (sessions d'échanges sur un sujet déterminé animées par un intervenant externe) et des événements We Managers seront également organisés afin d'entretenir la communauté des managers.
- Dans ce cadre, une réflexion aura lieu sur le fonctionnement de la communauté «We Managers» et sur les actions à mettre en place afin d'améliorer son efficacité. Ce point répond également à l'objectif 2.3.3 «repenser les communautés»

Développement des collaborateurs.trices et planification et gestion des Ressources Humaines:

- En 2024, une analyse de faisabilité sera réalisée pour la mise à disposition d'un nouvel outil d'analyse du profil managérial de type «insight»
- Les actions de sensibilisation au système d'évaluation seront poursuivies d'autant plus que disposer d'un entretien de fonction valide sera une condition pour l'obtention du nouveau quota mensuel de jours de télétravail. Le test de la partie Performance du logiciel proposé par talent.brussels (Cornerstone) sera également réalisé en 2024.

Output souhaité de l'OO

Suivi des plans d'action établis à la suite de l'analyse de risques globale, enquête sur le travail sur écran, prévention et contrôle de l'absentéisme.

Mise en œuvre des modifications de l'arrêté télétravail.

Diminuer le turn-over, favoriser la réintégration, soumettre un plan de personnel et recruter le personnel nécessaire aux missions, proposer un plan de formation.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Vóór 31.12.2024 is 85 % van het welzijns- en veiligheidsplan op het werk uitgevoerd

Minimum 2 sensibilisatie (bewustmakingsacties) acties in het kader van ergonomie (en de aanbevelingen van de beeldschermwerkenquête) werden uitgevoerd tegen 31.12.2024

Tegen 31.12.2024 werd het recht op deconnectie geformaliseerd voor de medewerkers van de GOB d.m.v. het arbeidsreglement, charter en een rubriek in de teamagreements

50 bijkomende managers hebben de opleiding rond preventie en beheer van het ziekteverzuim gevolgd en begeleiden zijn/haar medewerkers op het vlak van welzijn.

Drempelwaarden voor de OD (groen, oranje, rood)

- Groen =85 % van het welzijns- en veiligheidsplan op het werk is uitgevoerd; oranje = tussen 50 en 85 % van het actieplan is uitgevoerd; rood = minder dan 50 % van het actieplan is uitgevoerd;
- Groen = minder dan 9 % absentéisme; oranje = tussen 10 en 12 %; rood = meer dan 12 %

Deadline van de OD

- Welzijns- en veiligheidsplan op het werk: Jaarlijks--> 31/12
- Personeelsplan: elk jaar op 28.02
- Vormingsplan: jaarlijks

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
- Volgens het personeelsplan

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Avant le 31.12.2024, 85 % du plan bien-être et sécurité au travail sont réalisés

Au moins 2 actions de sensibilisation dans le contexte de l'ergonomie (et des recommandations de l'enquête sur le travail sur écran) ont été menées avant le 31.12.2024.

Au 31.12.2024, le droit à la déconnexion est formalisé pour les collaborateurs du SPRB par le biais du règlement de travail, de la charte et d'une rubrique dans les team agreements

50 managers supplémentaires ont suivi la formation sur la prévention et la gestion de l'absentéisme et accompagnent leurs collaborateurs au niveau du bien-être.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert =85 % du plan bien-être et sécurité au travail sont réalisés; orange = entre 50 et 85 % du plan d'action sont réalisés; rouge = moins de 50 % du plan d'action sont réalisés;
- Vert = moins de 9 % d'absentéisme; orange = entre 10 et 12 %; rouge = plus de 12 %

Échéance de l'OO

- Plan bien-être et sécurité au travail: Tous les ans--> 31/12
- Plan de personnel: tous les ans le 28.02
- Plan de formation: tous les ans

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.2.2 OD 2.2.: Het hybride werk als nieuwe werkorganisatie invoeren (NWOW) met grote aandacht voor de levenskwaliteit op de werkvloer en met aandacht voor de diversiteit binnen het personeel

IV.2.2.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

In 2023 ligt de focus op de invoering voorbereiden van de wijzigingen aan het telewerkbesluit van 26 januari 2017. Het quotum van maximaal drie dagen per week wordt immers verhoogd naar 14 dagen per maand, en telewerk in het buitenland zal worden toegestaan, wat leidt tot meer flexibiliteit, maar dit wordt ook een uitdaging op het vlak van teamcohesie en het behoud van het gevoel bij de organisatie te horen.

Omschrijving van de verwezenlijkte acties en projecten

- Om deze wijzigingen optimaal voor te bereiden heeft de directie Organisatieontwikkeling (dienst HR) zoveel mogelijk geanticipeerd door verschillende documenten voor te bereiden: nieuwe aanvraagformulieren, specifieke aanvraagformulieren voor telewerk in het buitenland, presentatie in Genially met alle wijzigingen, update van de intranetrubriek, mededelingen aan de managers tijdens een We Managers-event en op de bijhorende community. Er is ook een kader uitgewerkt dat is voorgelegd aan de directieraad en waarover nog sociaal overleg moet plaatsvinden. Er hebben ook meerdere mededelingen plaatsgevonden om de evaluatoren bewust te maken van het feit dat elk personeelslid moet beschikken over een geldig functiegesprekverslag. Het Performance Management-team heeft de evaluatoren begeleid door hen advies te geven, gespreksverslagen na te lezen en hen te begeleiden bij de opvolging van beroepsdossiers.
- Er hebben ook verschillende uitwisselingen met andere Brusselse instellingen plaatsgevonden om de vinger aan de pols te houden en zich op elkaar af te stemmen voor zover dat mogelijk is gelet op de eigenheden van bepaalde beroepen.
- Na het opstellen van een sjabloon voor een «team agreement» is de communicatie voortgezet, om te benadrukken hoe belangrijk het is dit document op te stellen voor een optimale hybride werking. Er zijn ook meerdere teams begeleid om de managers te ondersteunen die op dit vlak problemen ondervonden.

IV.2.2 OO 2.2: Implémenter le travail hybride comme nouveau mode d'organisation du travail (NWOW) selon le modèle de qualité de vie au travail en tenant compte de la diversité de notre personnel

IV.2.2.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

Cette année 2023, le focus a été mis sur la préparation de la mise en œuvre des modifications de l'arrêté télétravail du 26 janvier 2017. En effet, le quota de 3 jours maximum par semaine passera à 14 jours mensuel et le télétravail à l'étranger sera autorisé ce qui entraînera plus de flexibilité mais aussi un enjeu au niveau de la cohésion des équipes et du maintien du sentiment d'appartenance à l'organisation.

Description des actions et projets réalisés

- Pour préparer au mieux ces modifications, la direction Développement de l'Organisation (Service RH) a anticipé au maximum en préparant différents documents: nouveaux formulaires de demande, formulaire de demande spécifique pour le télétravail à l'étranger, présentation en genially reprenant toutes les modifications, mise à jour de la rubrique intranet, communications aux managers lors d'un événement We Manager et sur la communauté adhoc. Un cadre a également été élaboré, présenté au Conseil de Direction et doit encore passer en concertation sociale. Plusieurs communications ont également été réalisées afin de sensibiliser les évaluateurs au fait que chaque agent doit disposer d'un entretien de fonction valide. L'équipe Performance Management a accompagné les évaluateurs en leur produisant des conseils, en réalisant des relectures d'entretiens et en les accompagnant pour le suivi des dossiers de recours.
- Différents échanges avec d'autres institutions bruxelloises ont aussi été organisés afin de prendre le pouls et d'essayer de s'aligner autant que faire se peut en fonction des spécificités métier.
- Suite à la rédaction d'un modèle de «team agreement», la communication a continué afin d'insister sur l'importance de la réalisation de ce document pour un fonctionnement optimal en mode hybride. Plusieurs accompagnements d'équipe ont également été pris en charge afin de soutenir les managers qui rencontraient des difficultés dans ce cadre.

IV.2.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Het hybride werk als nieuwe werkorganisatie invoeren: de managers en de teams worden begeleid bij de aanpassing aan deze nieuwe werking, zodat er een evenwicht kan gevonden worden waarbij iedereen zich goed voelt, en waarbij een kwaliteitsvolle dienstverlening aan onze gebruikers gewaarborgd blijft. Er zal ook begeleiding worden aangeboden bij de inwerkingtreding van het nieuwe telewerkbesluit, dat nog wijzigingen voor de werkorganisatie met zich mee zal brengen, aangezien het quotum van telewerkdagen dan maandelijks en niet meer wekelijks zal zijn.

Bij de implementatie van het model van het hybride werken zal veel aandacht gaan naar levenskwaliteit op de werkvloer en zal er bijzondere aandacht besteed worden aan de diversiteit van onze opdrachten en ons personeel, om niemand uit te sluiten.

Beschrijving van de acties en projecten

- Na de enquête over de terugkeer naar kantoor en de verhuizing naar de Iris Tower de referentiepersonen van elk bestuur helpen bij het opstellen van een specifiek actieplan.
- De teams en managers begeleiden bij de implementatie van het hybride werken
- Alle nodige communicatie- en ondersteuningsacties ondernemen bij de inwerkingtreding van het nieuwe telewerkbesluit
- De verandering begeleiden in het kader van het project Iris Tower 2.0 door het flexdeskprincipe uit te breiden naar alle besturen van de GOB, door het gebruik van de verschillende ruimtes te herzien om een werkelijke toepassing van Activity Based Working na te streven
- Een handvest opstellen met de goede praktijken voor het gebruik van de verschillende ruimtes en het samenleven in de gedeelde ruimtes
- De uitwisselingen binnen de NWOW-werkgroep voortzetten met de vertegenwoordigers van de besturen
- De GOB vertegenwoordigen in de werkgroep over de levenskwaliteit op het werk onder leiding van talent.brussels

Gewenste output van de OD

Het veranderingsproces begeleiden, dat in fasen en op verschillende niveaus verloopt. Acties opzetten, specifiek op maat van doelgroepen die getroffen worden

IV.2.2.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Implémenter le travail hybride comme nouveau mode d'organisation du travail: les managers et les équipes sont soutenus pour l'adaptation à ce nouveau fonctionnement, afin de trouver un équilibre qui permette à chacun.e de se sentir bien et de garantir un service de qualité à nos usagers. Un accompagnement sera aussi prévu lors de l'entrée en vigueur du nouvel arrêté télétravail qui modifie encore l'organisation du travail étant donné que le quota de jours de télétravail sera alors mensuel et plus hebdomadaire.

Le modèle de travail hybride s'établit selon le modèle de qualité de vie au travail et nous accordons une attention particulière à la diversité de nos missions et de notre personnel, afin de n'exclure personne.

Description des actions et projets

- Suite à l'enquête organisée sur le retour au travail et le déménagement au sein de l'Iris Tower, accompagner les personnes référentes de chaque administration pour établir un plan d'action spécifique.
- Accompagner les équipes et les managers dans la mise en œuvre du travail hybride
- Mettre en œuvre toutes les actions nécessaires de communication et de soutien suite à l'entrée en vigueur du nouvel arrêté télétravail
- Accompagner le changement dans le cadre du projet Iris Tower 2.0 en élargissant le flex desk à toutes les administrations du SPRB, en repensant l'utilisation des différents espaces afin de viser une réelle mise en œuvre de l'Activity Based Working
- Réaliser une «charte» sur les bonnes pratiques pour l'utilisation des différents espaces et le vivre-ensemble dans les espaces partagés
- Poursuivre les échanges au sein du groupe de travail NWOW avec les représentants des administrations
- Représenter le SPRB dans le groupe de travail Qualité de Vie au Travail (QVT) piloté par talent.brussels

Output souhaité de l'OO

Accompagner le processus de changement qui se déroulera par étapes et à différents niveaux. Mettre en œuvre des actions spécifiquement adaptées aux groupes

op specifieke momenten, opdat alle personeelsleden van de GOB deze overgang optimaal kunnen beleven.

1 Kritieke prestatie-indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Uitvoering van een algemene HR-enquête

Deadline van de OD

Continu en dus minstens tot eind 2024

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
- Volgens het personeelsplan

IV.2.3 OD 2.3.: Een groot gevoel van betrokkenheid bij de organisatie creëren

IV.2.3.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

In 2023 is de nadruk gelegd op het herstellen van de band tussen collega's via interne events en het zich eigen maken van de nieuwe werkruimtes, met name via vergaderingen van de overkoepelende NWOW-werkgroep. Er is ook veel vooruitgang geboekt op het vlak van taalhoffelijkheid, dankzij de goedkeuring van het eerste actieplan hierover, uitgewerkt door een werkgroep waarin elk bestuur is vertegenwoordigd.

- Meer initiatieven inzake taalhoffelijkheid: de overkoepelende werkgroep (een lid per bestuur) zal verschillende acties opstarten voor de hele GOB om zo de personeelsleden te sensibiliseren rond dit thema en het respect voor beide landstalen te verhogen.
- Validering van het bestek voor de ontwikkeling van het nieuwe intranet
- Interne events organiseren, alsook events die bij de GOB een gezellige sfeer bevorderen

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

- De eerste operationaliseringsfase van het verbindende intranet als geïntegreerd toegangspunt en van de geïntegreerde samenwerkingsruimten met gebruik

cibles impactés à des moments spécifiques afin que tous les agents du SPRB puissent vivre cette transition de manière optimale.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Réalisation d'une enquête RH générale

Échéance de l'OO

En continu et donc au moins jusque fin 2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.2.3 OO 2.3.: Insuffler un esprit d'appartenance à l'organisation

IV.2.3.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

En 2023, l'accent a été mis sur le rétablissement de la cohésion entre collègues par le biais d'événements internes et de l'appropriation des nouveaux espaces de travail, notamment par le biais de réunions du groupe de travail transversal NWOW. De grands progrès ont également été réalisés en matière de convivialité linguistique, grâce à l'adoption du premier plan d'action à ce sujet, élaboré par un groupe de travail dans lequel chaque conseil est représenté.

- Plus d'initiatives en matière de convivialité linguistique: le groupe de travail transversal (un membre par administration) lancera différentes actions pour tout le SPRB afin de sensibiliser les agents à cette question et d'accroître le respect des deux langues nationales.
- Validation du cahier des charges pour le développement du nouvel intranet
- Organiser des événements internes et des événements qui favorisent une atmosphère agréable au sein du SPRB

Description des actions et projets réalisés

- La première phase d'opérationnalisation du nouvel intranet fédérateur comme point d'entrée intégré et des espaces collaboratifs intégrés utilisant les nouvelles

van nieuwe technologieën ging in 2023 van start. Dit betekende met name het opstellen en publiceren van een bestek in juni, met een gunning gepland in oktober. Tegelijk werd er van start gegaan met de analyse van de streefdoelen en de silo's en begon men na te denken over de structurering van de inhoud.

- In verband met dit grote project is een denkoefening begonnen over de herziening van de community's bij de GOB (managerscommunity's, enz.). Zo zouden we de werking van de samenwerkingsruimtes moeten kunnen herbekijken door digitale deelruimtes aan te bieden in overeenstemming met de behoeften van de gebruikers en de bedrijfscultuur.
- Wat betreft de ontwikkeling van evenementen voor alle personeelsleden, met als doel het gevoel van verbondenheid met de organisatie te versterken en de gezelligheid te bevorderen, werden er twee transversale evenementen georganiseerd: de nieuwjaarsreceptie en de Summer Day. Dat laatste evenement was het resultaat van de samenvoeging van twee voormalige jaarlijkse personeelsevenementen van de GOB (de Team Day - vrijetijds-, sociale en sportieve activiteiten en het personeelsfeest in het kader van het Irisfeest).
- Organisatie van middagen van het welzijn, advies geven op het vlak van teambuildingactiviteiten en voor de organisatie van gezellige teammomenten
- Het respect voor beide landstalen vergroten.
- De overkoepelende werkgroep taalhoffelijkheid, die in 2021 is opgericht, heeft een visie en een actieplan uitgewerkt, die beide zijn goedgekeurd door de directieraad. Beide initiatieven werden warm onthaald door de directieraadsleden. De GOB zet zich in voor een positieve organisatiecultuur waarin taalhoffelijkheid centraal staat. Alle medewerkers hebben passieve kennis van de andere taal. We willen dat deze kennis groeit en actief wordt gebruikt. Iedereen spreekt zijn eigen taal - op een manier die door de gesprekspartners begrepen kan worden - en creëert daarbij mogelijkheden om te oefenen.

Het actieplan voorziet in 23 punten. 5 acties zijn al gerealiseerd, 11 zijn aan de gang en 7 moeten nog worden opgestart. Het proefproject bij de DHR heeft het mogelijk gemaakt bepaalde acties te testen en aan te passen vooraleer ze voor de hele GOB worden opgestart. Het actieplan omvat een intern en een extern gedeelte: er zijn dus acties gericht op onze interne klanten (personeelsleden) en op de burgers, bezoekers en leveranciers.

Het actieplan heeft vijf pijlers:

1. Een visie op taalhoffelijkheid ontwikkelen waar de hele GOB achter staat
2. Sensibiliseren rond taalhoffelijkheid

technologies a été lancée en 2023. Cela a concerné notamment la rédaction et la publication d'un Cahier spécial des charges en juin avec une attribution prévue en octobre. Parallèlement, un travail d'analyse des cibles et des silos a débuté ainsi qu'une réflexion sur la structuration du contenu.

- Lié à cet important projet, une réflexion sur une refonte des communautés au sein du SPRB (communautés des managers, etc.) a été amorcée. Elle devra permettre de repenser le fonctionnement des espaces collaboratifs en offrant des espaces de partage digitaux en accord avec les besoins des utilisateurs et la culture d'entreprise.
- En ce qui concerne le développement d'événements pour tous les agents, dont les objectifs sont de renforcer le sentiment de connectivité avec l'organisation et de promouvoir la convivialité, deux événements transversaux ont été organisés: la Réception du Nouvel An et le Summer Day. Cette dernière étant la fusion de deux anciens événements annuels organisés pour le personnel du SPRB (le Team Day – activités de détente, conviviales et sportives et la Fête du personnel dans le cadre de la Fête de l'Iris).
- Organisation de midis du bien-être, donner des conseils en matière de teambuildings et pour l'organisation de moments conviviaux au sein des équipes
- Accroître le respect des deux langues nationales.
- Le groupe de travail transversal convivialité linguistique créé en 2021 a élaboré une vision et un plan d'action qui ont été approuvés par le Conseil de Direction. Les deux initiatives ont été chaleureusement accueillies par les membres du Conseil de Direction. Le SPRB s'engage en faveur d'une culture organisationnelle positive dans laquelle la convivialité linguistique occupe une place centrale. Tous les collaborateurs ont une connaissance passive de l'autre langue. Nous souhaitons que ces connaissances augmentent et qu'elles soient utilisées activement, chacun parle sa propre langue - de manière compréhensible pour les interlocuteurs – en créant des opportunités de pratique.

Le plan d'action prévoit 23 points d'action. 5 actions ont déjà été réalisées, 11 sont en cours et 7 doivent encore être lancées. Le projet pilote au sein de la DRH a permis de tester et d'ajuster certaines actions avant de les lancer pour l'ensemble du SPRB. Le plan d'action comporte un volet interne et externe: il y a donc des actions à destination de nos clients internes (membres du personnel) et des citoyens, visiteurs et fournisseurs.

Dans le cadre du plan d'action, 5 piliers sont prévus:

1. Développer une vision relative à la convivialité linguistique, portée par l'ensemble du SPRB
2. Sensibiliser à la convivialité linguistique.

3. Taalwissels aanmoedigen en zorgen voor oefengelegenheden
4. De andere taal leren
5. Specifieke acties voor de transversale/ondersteunende diensten

IV.2.3.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

In 2024 wordt het actieplan van de GOB inzake taalhoffelijkheid verder uitgevoerd, en er zullen nieuwe acties aan worden toegevoegd op basis van de vastgestelde behoeften. De nadruk wordt gelegd op het creëren van een positieve organisatiecultuur, waarbij taalhoffelijkheid centraal staat. Daarenboven zullen de teams meer begeleid worden bij het zich toe-eigenen van de werkruimtes en de optimalisering ervan in het kader van het hybride werk. Er wordt ook verder gewerkt aan digitale strategieën om tot meer verbinding te komen.

Omschrijving van de acties en projecten

- Intranet: ontwikkelen van de in het bestek geplande fases: creatie van het portaal dat toegang verleent tot de interne applicaties van de GOB, integratie van de samenwerkingsplatformen in Office 365, interface met het SSP en de Digitale Signage, een doeltreffende zoekmotor,...
- Community's: oprichten van een interne stuurgroep, analyse van de behoeften, testing, begeleiding van de gebruikers en bijsturingen.
- Evenementen om mensen samen te brengen: de nieuwjaarsreceptie en de Summer Day zullen opnieuw worden georganiseerd.
- Een verbindend intranet uitrollen als geïntegreerd toegangspunt en samenwerkingsruimten creëren met gebruik van nieuwe technologieën.
- De community's bij de GOB (managerscommunity's, enz.) een andere invulling geven door de werking ervan te herzien en ze uit te rusten met digitale uitwisselingsruimtes, gekoppeld aan de uitrol van het nieuwe intranet
- De (interne en externe) digitale en videostrategieën voor de GOB uitvoeren.
- De personeelsleden verenigen rond een nieuwe organisatiecultuur die gekoppeld is aan onze nieuwe en meer milieuvriendelijke werkomgeving, die openstaat voor de wijk en gericht is op de gebruiker, en die het samenleven in de toren bevordert.

3. Favoriser l'échange linguistique et créer des opportunités de pratique
4. Apprendre l'autre langue
5. Actions spécifiques pour les services transversaux/d'appui

IV.2.3.2 Planning 2024

Description de l'objectif

En 2024, le plan d'action du SPRB concernant la convivialité linguistique sera poursuivi et de nouvelles actions seront ajoutées en fonction des besoins détectés. L'accent sera mis sur la création d'une culture organisationnelle positive où la convivialité linguistique occupe une place centrale. En outre, les équipes seront davantage guidées dans l'appropriation des espaces de travail et leur optimisation dans le cadre du travail hybride. Les travaux se poursuivront également sur les stratégies numériques visant à créer plus de connexion.

Description des actions et projets

- Intranet: développement des phases prévues dans le cahier des charges: création du portail d'entrée vers les applications internes du SPRB, intégration des plateformes de collaboration prévues dans Office 365, interfaçage avec le SSP et le Digitale Signage, moteur de recherche efficient....
- Communautés: mis en place d'un comité de pilotage interne, analyse des besoins, testing, accompagnement des utilisateurs et ajustements.
- Evènements fédérateurs: la réception du Nouvel An et le Summer Day seront à nouveau organisés.
- Opérationnaliser un nouvel intranet fédérateur comme point d'entrée intégré et des espaces collaboratifs intégrés utilisant les nouvelles technologies.
- Repenser les communautés au sein du SPRB (communautés des managers, etc.) en revoyant leur fonctionnement et en leur offrant des espaces de partage digitaux, et ce en lien avec l'implémentation du nouvel intranet
- Mettre en œuvre les stratégies digitales (interne et externe) et vidéo pour le SPRB.
- Fédérer les agents autour d'une nouvelle culture organisationnelle en lien avec notre nouvel environnement de travail plus respectueux de l'environnement, ouvert sur le quartier et centré sur l'utilisateur et favoriser le vivre-ensemble au sein de la Tour.

- Evenementen voor alle personeelsleden opzetten met als doel de verbondenheid met de organisatie te versterken en een aangename sfeer te bevorderen.
- Als onderdeel van het taalhoffelijkheidsactieplan van de GOB zal de creatie van een positieve organisatiecultuur worden voortgezet, met bewustmaking via ludieke acties en door oefenmogelijkheden te scheppen, op toegankelijk taalgebruik te letten via opleidingen hierover en samen met de transversale ondersteunende diensten te garanderen dat elke medewerker in zijn eigen taal geholpen kan worden.
- Voor Activity Based Working en als onderdeel van het project Iris Tower 2.0 zal het gebruik van de ruimtes herbekeken worden, en het flexdeskprincipe zal worden uitgebreid naar alle besturen van de GOB. Er komt een handvest met goede praktijken voor het gebruik van de verschillende ruimtes.

Gewenste output van de OD

Opvolging van het taalhoffelijkheidsactieplan

1 Kritieke prestatie-indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Vóór 31.12.2024 moet 85 % van het taalhoffelijkheidsactieplan uitgevoerd zijn.

Drempelwaarden voor de OD (groen, oranje, rood)

- Groen = 85 % van het actieplan is uitgevoerd; oranje = tussen 50 en 85 % van het actieplan is uitgevoerd; rood = minder dan 50 % van het actieplan is uitgevoerd;

Deadline van de OD

Taalhoffelijkheidsactieplan: 31/12/2024

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
- Volgens het personeelsplan

IV.2.4 OD 2.4.: Het inclusieve karakter van de GOB versterken zodat ieders talenten gewaardeerd worden zodat iedereen er zich professioneel ten volle kan ontplooiën

Het diversiteitsbeleid van de GOB heeft drie hoofdprioriteiten:

- Développer des événements pour tous les agents, dont les objectifs sont de renforcer le sentiment de connectivité avec l'organisation et de promouvoir la convivialité.
- Dans le cadre du plan d'action du SPRB concernant la convivialité linguistique on poursuivra sur la création d'une culture organisationnelle positive, en sensibilisant par des actions ludiques, en créant des opportunités de pratique, en veillant à un usage linguistique accessible via des formations à ce sujet et en veillant avec les services d'appui transversaux à ce que chaque collaborateur puisse être aidé dans sa langue.
- Au niveau de l'Activity Based Working et dans le cadre du projet Iris Tower 2.0, l'utilisation des espaces sera repensée et le flex desk sera étendu à toutes les administrations du SPRB. Une «charte» sur les bonnes pratiques sur l'utilisation des différents espaces sera réalisée

Output souhaité de l'OO

Suivi du plan d'action convivialité linguistique

1 Indicateur clé de performance (ICP) de l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Avant le 31.12.2024, 85 % du plan d'action convivialité linguistique sont réalisés

Les valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert = 85 % du plan d'action sont réalisés; orange = entre 50 et 85 % du plan d'action sont réalisés; rouge = moins de 50 % du plan d'action sont réalisés;

Echéance de l'OO

Plan d'action convivialité linguistique: 31/12/2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.2.4 OO 2.4.: Renforcer le caractère inclusif du SPRB afin que l'ensemble des talents soient valorisés et que chacun puisse s'épanouir pleinement sur le plan professionnel

La politique de diversité du SPRB cultive trois grandes priorités suivantes:

- Profijt halen uit de binnen de organisatie aanwezige diversiteit om er een hefboom van te maken voor het in stand houden en het bevorderen van een inclusieve werkplek die met iedereen rekening houdt en discriminatie bant;
- De rijkdom optimaliseren van de verscheidenheid aan profielen onder de personeelsleden van de GOB, zowel in de administratieve als in de «arbeiders»-functies, door te zorgen voor een management dat rekening houdt met iedereen evenals met het noodzakelijke verschil in managementaanpak in het kader van deze functies;
- De integratie van al het personeel van de Iris Tower en van de GOB in het Brusselse landschap en in de lokale omgeving van de wijk Brussel-Noord voortzetten, door de beginselen van diversiteit, niet-discriminatie en toegankelijkheid van onze diensten voor alle Brusselaars te waarborgen.

IV.2.4.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

In maart 2023 werd het nieuwe diversiteitsplan van de GOB in overleg met onze interne en externe partners opgesteld met alle leden van de diversiteitscommissie van de instelling.

Dit nieuwe tweejarenplan omvat 48 acties die rond de vier assen van het diversiteitsbesluit en rond de prioritair diversiteitsdoelstellingen van de regering draaien.

Omschrijving van de verwezenlijkte acties en projecten

- Het nieuwe diversiteitsplan 2023-2024 is opgesteld: optimalisatie van de werkwijze voor de tenuitvoerlegging van de initiatieven van het diversiteitsplan, met als doel de impact van deze acties op de doelgroepen te versterken;
- Er is meegewerkt aan de herziening van het arbeidsreglement, met name met betrekking tot de bijlage over discriminatie. De tenuitvoerlegging van het reglement werd opgevolgd, met oog voor de naleving van de gelijke behandeling van het GOB-personeel;
- De cel Diversiteit heeft er ook op toegezien dat de aanpassingen voor de GOB in het nieuwe telewerkbesluit in overeenstemming zijn met het interne diversiteitsbeleid;
- De samenwerking met onze partner DiversiCom werd versterkt en er werd gebenchmarkt met andere vzw's die personen met een handicap begeleiden, met het oog op het verbeteren van ons handstreamingbeleid;
- Er werd een samenwerkingsmemorandum ondertekend met de vzw Open@Work ter versterking van het diversiteitsbeleid van de GOB voor queers.

- Tirer profit de la diversité présente au sein de l'organisation afin d'en faire un levier au maintien et à la promotion d'un lieu de travail inclusif, qui tient compte de chacun·e et refuse les discriminations.
- Optimiser la richesse de la pluralité des profils des agents du SPRB, tant dans les fonctions administratives que dans les fonctions «ouvrières», en assurant un management qui tient compte de chacun·e et de la différence nécessaire dans l'approche managériale de ces fonctions.
- Poursuivre l'intégration de l'ensemble du personnel de l'Iris Tower et du SPRB dans le paysage bruxellois et dans l'environnement local du quartier Bruxelles-Nord, en respectant les principes de diversité, de non-discrimination et d'accessibilité de nos services au profit de tous les Bruxellois·es.

IV.2.4.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

En mars 2023, le nouveau plan d'action diversité du SPRB a été élaboré avec l'ensemble des membres de la commission diversité de l'institution en concertation avec nos partenaires internes et externes.

Ce nouveau plan, d'une durée de deux ans, vise 48 actions organisées autour des quatre axes décrits par l'arrêté diversité ainsi qu'autour des objectifs prioritaires du gouvernement en matière de diversité.

Description des actions et projets réalisés

- Elaboration du nouveau plan diversité 2023-2024: optimisation de la méthodologie de mise en œuvre des actions du plan diversité visant à renforcer l'impact des actions sur les publics ciblés.
- Participation aux travaux de révision du règlement de travail, notamment au regard de l'annexe discrimination. Assurance d'un suivi de la mise en œuvre de celui-ci dans un respect de l'égalité de traitement des agent·e·s du SPRB.
- La cellule Diversité a également veillé à ce que les adaptations propres du SPRB relatives au nouvel arrêté télétravail respectent la politique de diversité interne.
- Renforcement de la collaboration avec notre partenaire DiversiCom et benchmarking d'autre ASBL encadrant les personnes en situation de handicap visant à améliorer notre politique handstreaming.
- Signature d'une charte de collaboration avec l'ASBL Open@Work visant à renforcer la politique diversité du SPRB pour les personnes QUEER.

IV.2.4.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Continuïteit bij de tenuitvoerlegging van het diversiteitsplan 2023-2024.

We zullen ook blijven inzetten op opleiding, sensibilisering voor non-discriminatie, diversiteit en inclusie en op het verzamelen van percepties en feedback bij de personeelsleden in verband met de thema's van het interne diversiteitsbeleid.

Beschrijving van de acties en projecten

- Samen workshops houden over diversiteitsthema's ten behoeve van iedereen in de GOB, zowel de hiërarchie van de instelling als de personeelsleden;
- Tenuitvoerlegging van het tweede deel van het diversiteitsplan 2023-2024.

Gewenste output van de OD

Realisatie ten belope van 70 % van de voorziene acties voor 2024 in het tweejarrenplan voor interne diversiteit 2023-2024.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Oranje drempel — Seuil orange	Groene drempel — Seuil vert
2.4.1	Realisatiegraad van het tweejarrenplan voor diversiteit Taux de réalisation du plan d'action de diversité biennuel	Minder dan 40 % acties voltooid Moins de 40 % des actions réalisées	Tussen 40 en 70 % acties voltooid Moins de 40 % des actions réalisées	Minstens 70 % acties van het diversiteitsplan voltooid Au moins 70 % des actions du plan diversité réalisées

Deadline van de OD

Januari 2025

Middelen

- Geraamd aantal VTE's

3 VTE's

IV.2.4.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Continuité de la mise en œuvre du plan diversité 2023-2024.

Nous poursuivrons également la formation, la sensibilisation à la non-discrimination, à la diversité et à l'inclusion ainsi que le recueil du ressenti et des avis des collaborateur.trice.s sur les thématiques de la politique de diversité interne.

Description des actions et projets

- Co-construction de workshop sur les thématique diversité destinés à la structures hiérarchique du SPRB et à l'ensembles des collaborateur.trice.s de l'institution.
- Mise en œuvre de la deuxième partie du plan diversité 2023-2024.

Output souhaité de l'OO

Réalisation de 70 % des actions prévues pour 2024 dans le Plan d'action biennuel de diversité interne 2023-2024.

*Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO**Échéance de l'OO*

Janvier 2025

Moyens

- Nombre estimé d'ETP

3 ETP

IV.3 SD 3: Het goed bestuur versterken, de PDCA-cyclus structureel erin integreren en van de GOB een wendbare, efficiënte en innovatieve organisatie maken

Beschrijving van de doelstelling

Tijdens de seminaries van de Directieraad kwam de gezamenlijke wil tot uiting om de komende jaren onze interne governance en de toepassing van de principes van goed bestuur te versterken binnen de GOB.

Om de wendbaarheid van onze organisatie te verhogen, zetten we de professionalisering en de continue verbetering van onze werking verder via innovatie, optimalisatie en het streven naar standaardisering van onze processen om de digitalisering ervan te vergemakkelijken. Verder zullen we essentiële principes zoals duurzaamheid, gelijke kansen, ethiek, transparantie en gegevensbescherming stevig verankeren in onze dagelijkse werking.

Beschrijving van het gewenste resultaat van de SD

- Een geavanceerd systeem van beheerscontrole, een geïntegreerd managementinstrument en de toepassing van de PDCA-cyclus zijn de speerpunten van een sterk controlesysteem.
- Optimalisatie en professionalisering van ons proces- en projectmanagement laat toe onze strategie te verbeteren.
- Via een versterking van de sturende en strategische rol van de directieraad en via een grotere pluridisciplinariteit van onze teams zullen we de wendbaarheid en flexibiliteit van de GOB vergroten.
- Gezien de budgettaire situatie is het verhogen van de performantie van het financieel beheer een cruciaal element van goed bestuur waarrond we de komende jaren willen werken.
- We willen onze verantwoordelijkheid nemen in de strijd tegen de klimaatverandering en het goede voorbeeld tonen door onze inspanningen te verhogen om CO₂-neutraliteit te bereiken voor onze eigen activiteiten.
- Voor een overheidsdienst is het voeren van een beleid dat niemand ongewild uitsluit of benadeelt van kapitaal belang. De toepassing van de gelijkheidskansenwet kan nog geoptimaliseerd worden.
- Om een optimale opvolging te garanderen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming, zal de dienst Data Protection Officer versterkt worden.
- Tot slot willen we als overheid dicht bij ons publiek staan, ermee interageren en op een transparante wijze beleid voeren. De ethische normen die we naleven zijn vastgelegd in de deontologische code.

IV.3 OS 3: Renforcer la bonne gouvernance, y intégrer structurellement le cycle PDCA et faire du SPRB une organisation agile, performante et innovante

Description de l'objectif

Les séminaires du Conseil de Direction ont fait ressortir la volonté commune de renforcer notre gouvernance interne et l'application des principes de bonne administration au sein du SPRB au cours des prochaines années.

Pour accroître l'agilité de notre organisation, nous poursuivons la professionnalisation et l'amélioration continue de notre fonctionnement par l'innovation, l'optimisation et la recherche de la standardisation de nos processus, afin de faciliter leur numérisation. Par ailleurs, nous entendons ancrer profondément dans notre fonctionnement quotidien des principes essentiels tels que la durabilité, l'égalité des chances, l'éthique, la transparence et la protection des données.

Description du résultat souhaité de l'OS

- Un système avancé de contrôle de gestion, un outil de management intégré et l'application du cycle PDCA sont les fers de lance d'un système de contrôle solide;
- L'optimisation et la professionnalisation de notre management des processus et des projets permettront d'améliorer notre stratégie;
- Nous serons capables d'accroître l'agilité et la flexibilité du SPRB en renforçant le rôle directeur et stratégique du Conseil de Direction et en augmentant la pluridisciplinarité de nos équipes;
- Vu la situation budgétaire, l'amélioration des performances de la gestion financière est un élément crucial de bonne administration sur lequel nous voulons travailler dans les années à venir;
- Nous entendons prendre nos responsabilités dans la lutte contre le changement climatique et montrer l'exemple en intensifiant nos efforts pour atteindre la neutralité carbone pour nos propres activités;
- Pour un service public, il est d'une importance capitale qu'il mène une politique qui n'exclut ni ne désavantage personne involontairement. L'application du test d'égalité des chances a encore de la marge d'optimisation;
- Pour assurer un suivi optimal du Règlement général sur la protection des données, le service Data Protection Officer sera renforcé;
- Enfin, en tant qu'autorité, nous souhaitons être proche de notre public, être en interaction avec lui et mener une politique transparente. Les normes éthiques que nous suivons sont fixées dans le code déontologique;

Bron van de SD

Strategisch plan 2021-2026 van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel – Samen bouwen aan een duurzame toekomst – juli 2021

Deadline van de SD

2026

IV.3.1 OD 3.1: De effectieve en coherente toepassing van het controlesysteem versterken*IV.3.1.1 Realisaties 2023**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

Conform aan de bepalingen van het besluit beheerscontrole en de richtlijnen van de minister van Financiën en Begroting, zijn de nodige documenten opgesteld die toelaten om de doelstellingencascade te laten doordringen doorheen de GOB: van strategische doelstellingen in de beleidsnota, tot operationele doelstellingen in de operationele plannen tot Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) in individuele functie- en evaluatiegesprekken. In 2023 hebben we een aantal verbeteringen doorgevoerd aan ons IT-platform die moeten toelaten om deze doelstellingen efficiënter op te volgen en te beheren. De dienst begroting, begrotingscontrole en beheerscontrole van Brussel Financiën en Begroting en de directie Kwaliteit en Performantie van Brussel Synergie hebben samen een lastenboek uitgewerkt dat moet toelaten om de doelstellingen beter te linken aan de budgettaire projecten. Op langere termijn is het de ambitie om tot een geïntegreerde managementtool te komen, die diverse basiselementen, zoals doelstellingen, budgettaire projecten, processen etc. aan elkaar linkt en werkbaar blijft qua werklust voor de core business.

Na het eerdere werk op het vlak van interne controle en vakgebonden interne controle binnen de GOB stond 2023 in teken van de modernisering van het controlemodel in het kader van de herziening van de OOBCC. In overleg met Brussel Financiën en Begroting is een voorstel uitgewerkt om de interne controle om te vormen naar een moderner concept «organisatiebeheersing», dat een meer positieve invulling geeft aan dit concept en de continue verbetering structureel te verankeren binnen de organisaties. Een voorstel daartoe is uitgewerkt en overlegd met de verschillende gewestelijke instellingen. Het concept is dan ook hernomen in het voorontwerp van de nieuwe Brusselse Codex voor overheidsfinanciën. Na goedkeuring van deze nieuwe ordonnantie zal er hard gewerkt worden om deze concepten verder te operationaliseren, zowel in een uitvoeringsbesluit als in de praktische instrumenten

Document source de l'OS

PLAN STRATÉGIQUE 2021-2026 DU Service public régional DE BRUXELLES - Construire ensemble un avenir durable – juillet 2021

Échéance de l'OS

2026

IV.3.1 OO 3.1: Renforcer l'application effective et cohérente du système de contrôle*IV.3.1.1 Réalisations 2023**Description de la réalisation de l'objectif*

Conformément aux dispositions de l'arrêté contrôle de gestion et aux directives du ministre des Finances et du Budget, les documents nécessaires ont été élaborés pour permettre la diffusion de la cascade des objectifs au sein du SPRB: depuis les objectifs stratégiques dans la note d'orientation jusqu'aux Indicateurs Clés de Performance (ICP) dans les entretiens de fonction et d'évaluation individuels en passant par les objectifs opérationnels dans les plans opérationnels. En 2023, nous avons également apporté un certain nombre d'améliorations à notre plateforme IT qui devraient nous permettre un suivi et une gestion plus efficaces de ces objectifs. Le service Budget, Contrôle budgétaire et Contrôle de gestion de Bruxelles Finances et Budget et la direction Qualité et Performance de Bruxelles Synergie ont élaboré conjointement un cahier des charges qui devrait permettre de mieux lier les objectifs aux projets budgétaires. À plus long terme, l'ambition est de parvenir à un outil de gestion intégré qui relie différents éléments de base tels que les objectifs, les projets budgétaires, les processus, etc. tout en restant gérable en termes de charge de travail pour le core business.

Suite aux travaux précédents sur le contrôle interne et le contrôle interne métier au sein du SPRB, l'année 2023 a été marquée par la modernisation du modèle de contrôle dans le cadre de la révision de l'OOBCC. En concertation avec Bruxelles Finances et Budget, une proposition a été élaborée pour transformer le contrôle interne en un concept plus moderne de «maîtrise de l'organisation», donnant à ce dernier une interprétation plus positive et intégrant structurellement l'amélioration permanente au sein des organisations. Une proposition en ce sens a été élaborée et a fait l'objet d'une concertation avec les différentes institutions régionales. Par conséquent, le concept a été repris dans l'avant-projet de nouveau Code bruxellois des finances publiques. Après l'adoption de cette nouvelle ordonnance, il faudra travailler dur pour poursuivre l'opérationnalisation de ces concepts, tant dans un arrêté d'exécution que dans

en hulpmiddelen. De ambitie hierachter is om de organisatiebeheersing ingang te doen vinden bij alle gewestelijke instellingen en hun maturiteit inzake organisatiebeheersing stapsgewijs te verbeteren, rekening houdend met de beperkte middelen en personeelsleden, alsook de specifieke eigenschappen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

De beleidsnota's 2023 zijn opgesteld en overgemaakt;

De operationele plannen 2023 zijn opgesteld en gevalideerd;

Een update van Athéna is in ontwikkeling om de link met de begroting te versterken;

Een voorstel tot hervorming van het concept interne controle tot een organisatiebeheersing is uitgewerkt en overlegd.

IV.3.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Zoals aangegeven is het de ambitie om tot een geïntegreerd en werkbaar beleidscyclus te komen, waarbij doelstellingen top-down en inspraak bottom-up op elkaar worden afgetoetst, dat deze maximaal worden afgestemd op de beschikbare middelen, maar dat ook rekening wordt gehouden met de aanwezige processen. En het volstaat niet om deze acties éénmalig te realiseren, de ambitie is om de continue verbetering te realiseren via de Plan Do Check Act cyclus. In functie van de evolutie van de nieuwe codex voor Overheidsfinanciën voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zal er in overleg met Brussel Financiën en Begroting en de gewestelijke instellingen gewerkt worden aan de verdere implementatie van de nieuwe organisatiebeheersing.

Omschrijving van de acties en projecten

- Performantiemanagement implementeren (beheerscontrole): voorbereiding, opvolging en overdracht van de betreffende beleidsstukken;
- Input leveren voor een actualisatie van de cyclus van de beheerscontrole;
- Evolueren naar een geïntegreerd managementinstrument waarbij doelstellingen, kritische performantie-indicatoren, processen en risico's op een geïntegreerde manier worden opgevolgd en beheerd;
- De implementatie van de organisatiebeheersing voorbereiden;

les instruments et outils pratiques. L'ambition sous-jacente est d'introduire la maîtrise de l'organisation dans toutes les institutions régionales et d'améliorer progressivement leur maturité en terme de maîtrise de l'organisation, en tenant compte des ressources et du personnel limités ainsi que des spécificités de la Région de Bruxelles-Capitale.

Description des actions et projets réalisés

Les notes d'orientation 2023 ont été rédigées et transmises.

Les plans opérationnels 2023 ont été rédigés et validés.

Une mise à jour d'Athéna est en cours de développement afin de renforcer le lien avec le budget.

Une proposition de réforme du concept de contrôle interne en une maîtrise de l'organisation a été élaborée et soumise.

IV.3.1.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Comme indiqué, l'ambition est de parvenir à un cycle politique intégré et réalisable, dont les objectifs top-down et la participation bottom-up sont vérifiés l'un en fonction de l'autre, et adaptés dans la mesure du possible aux ressources disponibles, tout en tenant compte des processus présents. Et il ne suffit pas de réaliser ces actions une seule fois, l'ambition est de réaliser une amélioration continue via le cycle Plan Do Check Act. En fonction de l'évolution du nouveau code des finances publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, nous poursuivrons la mise en œuvre de la nouvelle maîtrise de l'organisation en concertation avec Bruxelles Finances et Budget et les institutions régionales.

Description des actions et projets

- Implémenter le management de la performance (contrôle de gestion): préparation, suivi et transfert des documents de la politique y relative.
- Fournir de l'input pour une actualisation du cycle du contrôle de gestion.
- Évoluer vers un outil de gestion intégrée dans lequel les objectifs, les indicateurs clés de performance, les processus et les risques sont suivis et gérés de manière intégrée.
- Préparer l'implémentation de la maîtrise de l'organisation.

- Het kwaliteitssysteem versterken: sluiten van de PDCA-cyclus in onze processen;
- Ontwikkelen van rapportering, monitoring en de link naar het budget, de performantie en de efficiëntie van de uitgaven in Athéna, ons geïntegreerd informaticasysteem voor performantie- en procesbeheer.

Gewenste output van de OD

Naar een geïntegreerd managementsysteem voor de leidend ambtenaren en het middenkader van de GOB.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Verdere integratie naar een geïntegreerd managementsysteem.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

Niet van toepassing

Deadline van de OD

2025

Middelen

- Geschat aantal VTE
 - 1 VTE binnen de directie kwaliteit en performantie, in aanvulling op de directie begroting, begrotingscontrole en beheerscontrole.

IV.3.2 OD 3.2: De strategie verbeteren door optimalisatie van het procesmanagement en van het projectmanagement

Gelet op de complexiteit, de veelheid aan projecten en de steeds grotere belangen, houden transversaliteit en standaardisatie van de praktijken, die een garantie vormen voor kwaliteit en veiligheid, in dat elk project op strikte wijze en met een aangepaste methodologie moet worden gevoerd. Deze strategische benadering zal het mogelijk maken een gemeenschappelijk beleid en een gemeenschappelijke aanpak te hanteren om de doelstellingen van de GOB en zijn besturen te bereiken, met inachtneming van de kosten, de termijnen en de kwaliteit van de deliverables.

De ontwikkeling van een «projectcultuur» binnen onze organisatie zal ons de mogelijkheid bieden onze structuren te blijven verbeteren, wisselwerkingen te creëren die vooruitgang genereren en gemeenschappelijke procedures

- Renforcer le système de la qualité: fermer le cycle PDCA dans nos processus.
- Développer dans Athena, notre système informatique intégré de gestion de la performance et des processus le reporting et le monitoring ainsi que le lien avec le budget, la performance et l'efficacité des dépenses.

Output souhaitée de l'OO

Vers un système de management intégré pour les fonctionnaires dirigeants et les cadres moyens du SPRB.

1 Indicateur clé de performance (ICP) de l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Poursuite de l'intégration vers un système de management intégré.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

Pas d'application

Echéance de l'OO

2025

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
 - 1 ETP au sein de la direction Qualité et Performance, en plus de la direction Budget, Contrôle budgétaire et Contrôle de Gestion.

IV.3.2 OO 3.2: Améliorer la stratégie en optimisant la gestion des processus et des projets

La transversalité et l'uniformisation des pratiques, gages de qualité et de sécurité, obligent, au vu de la complexité, de la multitude des projets et des enjeux toujours plus importants, à conduire chaque projet avec rigueur et méthodologie adaptée. Cette approche stratégique permettra, de déployer une politique et une démarche commune afin d'atteindre les objectifs du SPRB et de ses administrations dans le respect des coûts, des délais et de la qualité des livrables.

Le développement d'une culture «Projet» au sein de notre organisation, permettra de poursuivre l'amélioration des structures, créer des synergies génératrices de progrès et d'établir des procédures communes à adopter rapidement

vast te stellen die vlot kunnen worden overgenomen door nieuw opgerichte teams die actoren uit verschillende diensten of besturen samenbrengen.

IV.3.2.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Procesmanagement:

Met het project interne controle is een basis gelegd voor het werken met processen. Na de eerdere procesinventaris en kennisopbouw inzake «Business Process Modelling and Notation» (BPMN), is het de doelstelling om de processen ook verder te gebruiken voor risicobeheer enerzijds en efficiëntiewinsten anderzijds.

Het risicobeheer gebeurt op operationeel niveau via een pilootproject waarbij een selectie van processen wordt geanalyseerd. Dit pilootproject op basis van een beproefde methodologie, laat toe om het risicobeheer stapsgewijs te versterken en door te laten dringen in heel onze organisatie. In combinatie met de aandacht voor de nodige controle maatregelen, moet dit toelaten om onze maturiteit te verhogen.

Anderzijds worden de processen ook gebruikt om efficiëntiewinsten te onderzoeken. Na de eerdere kennis opbouw van een beperkte groep inzake Lean Six Sigma Green Belt zal deze groep nog versterkt worden met één extra Black Belt. Deze deskundigheid laat toe om processen op een methodologische en statistisch onderbouwde manier te analyseren en te verbeteren. Deze expertise wordt ook gebruikt in het kader van OPTIris, om, waar mogelijk, processen voor collectieve diensten verder te professionaliseren.

Projectmanagement:

In 2023 heeft de directieraad de voorgestelde operationalisering van het stappenplan, de personeelsbehoeften en de nieuwe PMO-structuur goedgekeurd.

De projectteams beschikken voortaan dus over de methodologische middelen om projecten doeltreffender, kundiger en met meer controle te verwezenlijken.

De cel PMO organiseert begeleidingsworkshops om de meest ambitieuze en complexe projecten van de GOB te ondersteunen.

par les équipes nouvellement constituées et regroupant les acteurs de différents services ou administrations.

IV.3.2.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

Management des processus:

Le projet contrôle interne constitue une base pour travailler avec des processus. Suite à l'inventaire des processus et à l'acquisition de connaissances en matière de «Business Process Modelling and Notation» (BPMN), l'objectif est de continuer à utiliser les processus pour la gestion des risques, d'une part, et pour les gains d'efficacité, d'autre part.

La gestion des risques se fait au niveau opérationnel par le biais d'un projet pilote analysant une sélection de processus. Ce projet pilote, basé sur une méthodologie éprouvée, permet un renforcement progressif de la gestion des risques ainsi que son extension à l'ensemble de notre organisation. Combiné à l'attention portée aux mesures de contrôle nécessaires, cela devrait nous permettre d'accroître notre maturité.

D'autre part, les processus sont également utilisés pour examiner les gains d'efficacité. Après le renforcement des connaissances d'un groupe limité en matière de Lean Six Sigma Green Belt, ce groupe sera renforcé par une Black Belt supplémentaire. Cette expertise permet d'analyser et d'améliorer les processus d'une manière méthodologique et statistique. Cette expertise est également utilisée dans le cadre d'OPTIris, afin de professionnaliser davantage les processus de services collectifs, le cas échéant.

Management des projets:

En 2023, le Conseil de Direction a approuvé la proposition d'opérationnalisation de la feuille de route, les besoins en ressources humaines ainsi que la nouvelle structure du PMO.

Aujourd'hui, les ressources méthodologiques sont à disposition des équipes de projet dans l'objectif de réaliser plus efficacement les projets et d'en avoir une meilleure maîtrise ainsi qu'un meilleur contrôle.

Des ateliers d'accompagnement sont réalisés par la Cellule PMO pour soutenir les projets les plus ambitieux et complexes du SPRB.

IV.3.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Procesmanagement:

De ambitie is om deze proceswerking verder te versterken doorheen 2024 zowel op het vlak van risico-beheer als inzake procesefficiëntie via de eerder vermelde methodologie.

Op middellange termijn is de ambitie om een expertise centrum inzake procesbeheer te ontwikkelen

Projectmanagement:

Het doel is het projectwerk te versterken, onder meer door een opleidingstraject voor projectmanagement te creëren waarin theoretische lessen en praktische workshops worden gecombineerd, en door een plan voor Change Management in te voeren.

Een doeltreffend beheer van de projectportefeuilles en de voortzetting van de strategische doelen die elk bestuur heeft vastgelegd, kan enkel worden bereikt door kennisoverdracht en de terbeschikkingstelling van informatie aan de verschillende verantwoordelijken. Hoewel de gegevens die momenteel beschikbaar zijn aan bepaalde behoeften tegemoetkomen, zullen ze moeten evolueren om een betere beheersing van de kosten, de human resources en de planningen mogelijk te maken. In dat opzicht streven we naar de implementatie van een tool voor portefeuilles en projectbeheer die het aansturen van de besturen zal versterken door gebruik te maken van betrouwbare, up-to-date, geconsolideerde en gecentraliseerde gegevens die het IT-systeem biedt.

Het doel is altijd om maximale ondersteuning te bieden bij het bereiken van strategische doelstellingen, maar ook om de doeltreffendheid van het project- en programmabeheer te optimaliseren.

Omschrijving van de acties en projecten

- Het projectmanagement professionaliseren via een opleidingstraject voor de projectteams en de doeltreffendheid van het portefeuillebeheer bij de GOB verbeteren.
- Een IT-tool implementeren voor het beheer van portefeuilles en projecten (PPM).

IV.3.2.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Management des processus:

L'ambition est de renforcer encore ce fonctionnement des processus tout au long de 2024 tant en termes de gestion des risques que d'efficacité des processus, grâce à la méthodologie susmentionnée.

À moyen terme, l'ambition est de développer un centre d'expertise en gestion des processus.

Management des projets:

L'ambition est de renforcer le fonctionnement par projet, notamment en mettant sur pied un trajet de formation en gestion de projet alliant base théoriques et ateliers pratiques et en déployant un plan d'accompagnement au changement.

Une gestion efficiente des portefeuilles de projets et la poursuite des objectifs stratégiques définis par chaque administration ne peuvent se concevoir qu'au travers d'une transmission et mise à disposition d'informations et de données aux différents responsables. Si les données actuellement disponibles répondent à certains besoins, elles devront néanmoins évoluer pour une meilleure maîtrise des coûts, des ressources humaines et des plannings. À cet égard, nous visons l'implémentation d'un outil de gestion des portefeuilles et des projets qui viendra renforcer le pilotage des administrations grâce à l'exploitation des données fiables, à jour, consolidées et centralisées fournies par le système informatique.

L'objectif étant toujours de maximiser le soutien à la réalisation des objectifs stratégiques mais aussi d'optimiser l'efficacité de gestion des projets et des programmes.

Description des actions et projets

- Professionnaliser le management de projets à travers un trajet de formation pour les équipes de projet et améliorer l'efficacité de la gestion des portefeuilles de nos administrations.
- Implémenter un outil informatique de gestion des portefeuilles et des projets (PPM).

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Naleving van de planning

Deadline van de OD

2025

Middelen

– Geschat aantal VTE

– Volgens het personeelsplan

IV.3.3 OD 3.3: De wendbaarheid van onze organisatie versterken

Steeds complexere problemen en projecten vragen om innovatie van onze werkwijzen. Om alle soorten expertise en competenties maximaal te benutten, dringt een nieuwe manier van werken zich op, waarbij aandacht voor de pluridisciplinariteit van de teams, net zoals heldere en duidelijke taakverdelingen en interne reglementen, en gemeenschappelijke visies en strategieën centraal staan.

IV.3.3.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

In 2023 werd er verder gewerkt aan het vergroten van de wendbaarheid en flexibiliteit van de GOB via aandacht voor het versterken van de sturende en strategische rol van de directieraad en via een grotere pluridisciplinariteit van onze teams.

Tijdens het seminarie van de directieraad in april 2023 is er dieper ingegaan op de werkingsprincipes van de directieraad van de GOB enerzijds en de verschillende mogelijke samenwerkingsverbanden op Gewestelijk niveau anderzijds. Deze strategische reflectie was van belang om de diverse scenario's voor de toekomstige governance van het Gewest en dus ook de GOB te bespreken. Er is dieper ingegaan op de mogelijke samenwerkingsverbanden op basis van theoretische modellen en hoe deze vertaald kunnen worden naar de realiteit van de GOB. Een specifieke aandacht is ook gegaan naar het concept legitimiteit en hoe dit belangrijk concept binnen de GOB te operationaliseren binnen de directieraad.

Voor steeds meer strategische dossiers wordt systematisch op niveau van de Directieraad overlegd en

1 Indicateur clé de performance (ICP) de l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Respect du planning

Echéance de l'OO

2025

Moyens

– Nombre estimé d'ETP

– Selon le plan de personnel

IV.3.3 OO 3.3: Renforcer l'agilité de notre organisation

Des problèmes et projets toujours plus complexes requièrent des méthodes de travail innovantes. Si l'on veut exploiter au maximum tous les types d'expertise et toutes les compétences, une nouvelle manière de travailler s'impose, qui est focalisée sur la pluridisciplinarité des équipes, tout comme sur une répartition des tâches et des règlements internes clairs et sur des visions et des stratégies communes.

IV.3.3.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

En 2023, le travail s'est poursuivi pour accroître l'agilité et la flexibilité du SPRB en veillant à renforcer le rôle de pilotage et de stratégie du Conseil de direction et en renforçant la pluridisciplinarité de nos équipes.

Lors du séminaire du Conseil de Direction en avril 2023, les principes de fonctionnement du Conseil de Direction du SPRB, d'une part, et les différents partenariats possibles au niveau régional, d'autre part, ont été discutés plus en détail. Cette réflexion stratégique était importante pour discuter des différents scénarios pour la future gouvernance de la Région et donc du SPRB. Les partenariats possibles basés sur des modèles théoriques et la manière dont ils peuvent être transposés dans la réalité du SPRB ont été examinés plus en détail. Une attention particulière a été également accordée au concept de légitimité et à la manière d'opérationnaliser ce concept important au sein du SPRB et du Conseil de Direction.

De plus en plus de dossiers stratégiques sont discutés et coordonnés systématiquement au niveau du Conseil de

gecoördineerd, bijvoorbeeld rond het personeelsplan (toepassen van solidariteitsprincipe) of rond de coördinatie van sector-overschrijdende dossiers, zoals Oekraïne.

Bij het vergroten van de wendbaarheid van de GOB speelt uiteraard het bestuur dat de transversale diensten huisvest, Brussel Synergie, een grote rol. Na de beslissing van de Regering in oktober 2022 om het middenkader van Brussel Synergie te versterken, en er Human Resources en Facilities in te integreren, werd er een vernieuwd organogram voor Brussel Synergie (BSYN) voorgelegd aan de Directieraad en aan het Basisoverlegcomité (BOC). In de opbouw van het nieuwe organogram wordt betrouwbaarheid en flexibiliteit gecombineerd, om zo beter en sneller te kunnen inspelen op veranderingen en nieuwe uitdagingen die zowel voortvloeien uit evoluties binnen onze eigen GOB als binnen ons Gewest.

Het opzet van dit nieuwe organogram is om, naast de operationele diensten, die lopende en permanente opdrachten vervullen, ook te voorzien in wendbare structuren met initiatiefnemers en grootschalige transversale pilootprojecten die ons toelaten adequaat in te spelen op plotse veranderingen. Deze opdracht wordt vervuld door de cellen Beleid, Ondersteuning Regeringsplannen en Ondersteuning Externe Netwerken en zij belichamen de wendbaarheid van Brussel Synergie waardoor we in staat zullen zijn om soepel om te gaan met nieuwe uitdagingen.

Vervolgens werd ook een strategische denkoefening opgestart om de interne werking, de missies en de processen van de diensten en de directies van Brussel Synergie (BSYN) onder de loep te nemen. Deze oefening laat ons bovendien toe om te anticiperen op de implicaties van het programma OPTIris voor dit transversale bestuur en voor de GOB in zijn geheel. Het doel van deze oefening is om onze middelen efficiënter in te zetten om de werklust globaal te verlichten, een gedeelde cultuur op te bouwen en de fundamenteën van Brussel Synergie te versterken met het oog op de toekomst.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

Coördinatie en reflectie binnen de directieraad over strategische dossiers, bijvoorbeeld het personeelsplan (toepassing van het solidariteitsbeginsel) of de coördinatie van sector-overschrijdende dossiers, zoals Oekraïne.

Herziening van het organogram van Brussel Synergie (BSYN) en opstarten van de strategische denkoefening over de interne werking, de missies en de processen van de diensten en directies binnen BSYN.

Direction, par exemple le plan du personnel (application du principe de solidarité) ou la coordination de dossiers intersectoriels, comme celui de l'Ukraine.

L'Administration qui héberge les services transversaux, Bruxelles Synergie, joue évidemment un rôle majeur dans le renforcement de l'agilité du SPRB. Suite à la décision du Gouvernement d'octobre 2022 de renforcer l'encadrement intermédiaire de Bruxelles Synergie et d'y intégrer les Ressources humaines et Facilities, un organigramme redessiné de Bruxelles Synergie (BSYN) a été soumis au Conseil de Direction et au Comité de concertation de base (Cocoba). Le nouvel organigramme allie fiabilité et flexibilité afin de répondre mieux et plus rapidement aux changements et aux nouveaux défis découlant à la fois des évolutions au sein de notre propre SPRB et au sein de notre Région.

La conception de ce nouvel organigramme est de fournir, en plus des services opérationnels qui remplissent des missions continues et permanentes, des structures agiles avec des initiateurs et des projets pilotes transversaux de grande envergure qui nous permettent de répondre de manière adéquate à des changements soudains. Cette mission est remplie par les cellules Politique, Soutien aux plans gouvernementaux et Soutien aux réseaux externes et elles incarnent l'agilité de Bruxelles Synergie qui nous permettra de faire face aux nouveaux défis.

Par la suite, un exercice de réflexion stratégique a également été lancé afin de se pencher sur le fonctionnement interne, les missions et les processus des services et des directions de Bruxelles Synergie (BSYN). Cet exercice nous permet également d'anticiper les implications du programme OPTIris pour cette administration transversale et pour le SPRB dans son ensemble. L'objectif de cet exercice est d'allouer nos ressources de manière plus efficace afin d'alléger globalement la charge de travail, de construire une culture partagée et de renforcer les fondations de Bruxelles Synergie dans une perspective d'avenir.

Description des actions et projets réalisés

Coordination et réflexion au sein du Conseil de Direction sur des dossiers stratégiques, par exemple le plan de personnel (application du principe de solidarité), coordination de dossiers intersectoriels, comme celui de l'Ukraine.

Révision de l'organigramme de Bruxelles Synergie (BSYN) et lancement de l'exercice de réflexion stratégique sur le fonctionnement interne, les missions et les processus des services et directions au sein de BSYN.

IV.3.3.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Om onze organisatie wendbaarder te maken en nog meer in staat om het hoofd te bieden aan de huidige uitdagingen, willen we onze interne governance nog verder versterken, door onze manieren van werken en samenwerken te innoveren zodat de zeer diverse expertisevelden van onze medewerkers optimaal benut kan worden. Ook op het hoogste niveau van de hiërarchie (Directieraad) willen we onze interne governance nog verbeteren.

Binnen BSYN zal de denkoefening verdergezet worden met betrekking tot de interne werking, de missies en de processen van de directies van BSYN, in het licht van de uitdagingen van het nieuwe organogram (wendbaarheid en stabiliteit in de werking van ons bestuur met elkaar te verzoenen en het respecteren van de eigen identiteit en werking van de verschillende (nieuwe) onderdelen van Brussel Synergie.

Omschrijving van de acties en projecten

- De GOB slagkrachtiger en flexibeler maken en de pluridisciplinariteit van de teams versterken;
- Het interne reglement van de directieraad van de GOB moderniseren en de werking van de directieraad dynamiseren, de leden verbinden rond een gemeenschappelijke visie en de strategieën op elkaar afstemmen met respect voor de operationele autonomie van de directies-generaal.
- In het kader van de strategische denkoefening met betrekking tot het transversale bestuur voor ondersteunende diensten: definiëring van de visie en missies van Brussel Synergie in overeenstemming met het strategische plan en uitwerking van een actieplan om te komen tot een verbeterde governance en interne coherentie binnen het vernieuwde bestuur.

Gewenste output van de OD

- Plan voor de ontwikkeling van een polyvalente cel binnen Brussel Synergie, op basis van de reflectie rond projectmatig werken en versterking van de pluridisciplinariteit van de teams;
- Definitie van de visie van de cel «Steun aan Regeringsplannen» binnen Brussel Synergie;
- Voorstel voorleggen aan de directieraad voor een vernieuwd reglement en een meer dynamische werking van de directieraad.

IV.3.3.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Pour augmenter l'agilité de notre organisation et lui permettre d'être encore plus à même de relever les défis actuels, nous voulons continuer à renforcer notre gouvernance interne, en innovant nos méthodes de travail et de collaboration, de manière à tirer le meilleur parti des champs d'expertise très divers de nos agents. Nous voulons également améliorer encore notre gouvernance interne au plus haut niveau de la hiérarchie (Conseil de Direction).

Au sein de BSYN, la réflexion se poursuivra sur le fonctionnement interne, les missions et les processus des directions de BSYN, à la lumière des défis du nouvel organigramme (concilier agilité et stabilité dans le fonctionnement de notre administration, et respecter le travail accompli par les différentes (nouvelles) composantes de Bruxelles Synergie quant à leur identité et leur fonctionnement propre).

Description des actions et projets

- Rendre le SPRB plus agile et flexible et renforcer la pluridisciplinarité des équipes.
- Moderniser le règlement d'ordre intérieur et dynamiser le fonctionnement du Conseil de direction du SPRB, fédérer les membres du Conseil de Direction autour d'une vision commune et aligner les stratégies dans le respect de l'autonomie opérationnelle des Directions générales.
- Dans le cadre de l'exercice de réflexion stratégique concernant l'administration de soutien transversal: définition de la vision et des missions de Bruxelles Synergie, conformément au plan stratégique, et élaboration d'un plan d'action visant à améliorer la gouvernance et la cohérence interne au sein de l'administration renouvelée.

Output souhaité de l'OO

- Plan de développement d'une cellule polyvalente au sein de Bruxelles Synergie, sur la base d'une réflexion sur le travail autour de projets et le renforcement de la pluridisciplinarité des équipes
- Définition de la vision de la cellule «Support aux Plans gouvernementaux» au sein de Bruxelles Synergie
- Soumettre au Conseil de direction une proposition de règlement mis à jour et de fonctionnement plus dynamique du Conseil de Direction

- Definitie van de visie en missies van het vernieuwde transversale bestuur voor ondersteunende diensten en van een actieplan ter versterking van de governance en de interne coherentie.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Minstens 3 initiatieven genomen voor de verhoging van de wendbaarheid van onze organisatie

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

- Groen: 3 initiatieven of meer
- Oranje: 2 initiatieven genomen
- Rood: minder dan 2 initiatieven genomen

Deadline van de OD

2024

Middelen

- Geschat aantal VTE
 - Volgens personeelsplan

IV.3.4 OD 3.4: Het financieel beheer van de overheidsfinanciën versterken

IV.3.4.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de doelstelling

De Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft de strategie betreffende de structurele integratie van de uitgaven en ontvangstentoeitsingen in het begrotingsproces van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest goedgekeurd op 20/07/2022. Op voorstel van de minister van Financiën en Begroting beslist de Brusselse Hoofdstedelijke Regering over de strategie om de uitgaven en ontvangstentoeitsingen structureel te verankeren in het begrotingsproces van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en stemt zij in met de concrete timing en de thema's van uitgaven en ontvangstentoeitsingenprojecten voor de resterende jaren van de huidige legislatuur. De uitgaven en ontvangstentoeitsingen stellen het huidige beleid ter discussie. Worden de uitgaven op de meest doeltreffende en efficiënte manier toegewezen? Is het afgestemd op de huidige prioriteiten? Door beter te begrijpen hoe overheidsgeld wordt en zou moeten worden besteed, helpen uitgaven en ontvangstentoeitsingende beleidsmakers een aantal problemen aan te pakken. Bestedingsevaluaties kunnen bijdragen tot een

- Définition de la vision et des missions de l'administration de soutien transversale rénovée et d'un plan d'action pour renforcer la gouvernance et la cohérence interne.

1 Indicateur clé de performance (ICP) de l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Au moins 3 initiatives prises dans le but d'augmenter l'agilité de notre organisation

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert: 3 initiatives ou plus
- Orange: 2 initiatives prises
- Rouge: moins de 2 initiatives prises

Echéance de l'OO

2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
 - Selon le plan de personnel

IV.3.4 OO 3.4: Renforcer la gestion financière des finances publiques

IV.3.4.1 Réalisations 2023

Description de l'objectif

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a approuvé la stratégie concernant l'intégration structurelle des revues des dépenses et des recettes dans le processus budgétaire de la Région de Bruxelles-Capitale le 20/07/2022. Sur proposition du Ministre des Finances et du Budget, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale décide de la stratégie d'ancrage structurel des revues des dépenses et des recettes dans le processus budgétaire de la Région de Bruxelles-Capitale et convient du calendrier concret et des thèmes des projets des revues des dépenses et des recettes pour les années restantes de la législature actuelle. Les revues des dépenses et des recettes remettent en question les politiques actuelles. La répartition des dépenses est-elle effectuée de la manière la plus efficace et la plus efficiente? Est-elle alignée sur les priorités actuelles? En permettant de mieux comprendre comment les fonds publics sont et devraient être dépensés, les revues des dépenses et des recettes aident les décideurs à aborder un certain nombre de questions. Les revues des dépenses et des recettes peuvent

betere samenstelling van de overheidsuitgaven. Bovendien kunnen zij, door de uitgaven beter te beheersen, extra middelen helpen vrijmaken, vooral in situaties waarin de begrotingsruimte beperkt is. Uiteindelijk zullen de uitgaven en ontvangstentoetsingen systematisch worden toegepast binnen de activiteiten van alle diensten.

Concreet werd er een coördinatiecentrum aangeduid in hoofde van Brussel Synergie, dat de uitvoering van de uitgaven en ontvangstentoetsingen monitort en over de kwaliteit waakt. Het coördinatiecentrum nam deel aan een opleiding gegeven door SEO in Amsterdam. Vervolgens werd op 31/05/2023 een uitgaven en ontvangstentoetsingen workshop georganiseerd voor de leidend ambtenaren van het gewest. Een handleiding en opleiding uitgaven en ontvangstentoetsingen werd opgesteld. De uitgaven en ontvangstentoetsingen kinderbijslag en innovatie werden afgerond. De kick-off van uitgaven en ontvangstentoetsingen sociale economie en daklozenbeleid werd gegeven.

De verzameling van de onderwerpen voor de uitgaven en ontvangstentoetsingen 2024-2029 werd gestart.

De structurele verankering van de uitgaven en ontvangstentoetsingen of uitgaventoetsingen is voorzien in het nieuwe voorontwerp van codex voor overheidsfinanciën voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waarna een specifiek uitvoeringsbesluit zal volgen.

De invoering van uitgaven en ontvangstentoetsingen is in overeenstemming met het herstel- en veerkrachtplan en de specifieke aanbevelingen voor België.

In het kader van het investeringsmanagement project werd een gap-analyse opgesteld en een voorstel van publiek investeringsplanning prioriteringsmechanisme voorgesteld. De opleiding van de medewerkers en de implementatie van het mechanisme van investeringsmanagement (PIM) werden opgestart.

IV.3.4.2 Planning 2024

Omschrijving van de acties en projecten

De uitgaven en ontvangstentoetsingen sociale economie en daklozenbeleid worden gemonitord en gerapporteerd. De beleidsdomeinen waarin in 2024-2029 uitgaven en ontvangstentoetsingen zullen worden gedaan worden bepaald. De uitgaven en ontvangstentoetsingen voor 2024-2025 worden opgestart.

De opleiding van de medewerkers en de implementatie van het PIM-mechanisme worden verder gezet.

contribuer à améliorer la composition des dépenses publiques. En outre, en contrôlant mieux les dépenses, elles permettent de dégager des ressources supplémentaires, principalement dans les situations où l'espace budgétaire est limité. À terme, les revues des dépenses et des recettes seront systématiquement appliquées au sein des opérations de tous les services.

Concrètement, un centre de coordination a été désigné au sein de Bruxelles Synergie, qui assure le suivi de la mise en œuvre revues des dépenses et des recettes et veille à leur qualité. Le centre de coordination a participé à une formation donnée par SEO à Amsterdam. Ensuite, le 31/05/2023, un workshop sur les revues des dépenses et des recettes a été organisé pour les fonctionnaires dirigeants de la Région. Un manuel et une formation sur les revues des dépenses et des recettes allocations familiales et innovation ont été finalisées. Le coup d'envoi des revues des dépenses et des recettes économie sociale et sans-abrisme a été donné.

La collecte des thèmes pour les revues des dépenses et des recettes 2024-2029 a démarré.

L'ancrage structurel des revues des dépenses et des recettes ou revues de dépenses est prévu dans le nouvel avant-projet de code des finances publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, qui sera suivi d'un arrêté d'exécution spécifique.

L'introduction des revues des dépenses et des recettes s'aligne au plan de reprise et de résilience et aux recommandations spécifiques pour la Belgique.

Dans le cadre du projet gestion des investissements, une analyse GAP a été réalisée et une proposition de planification et hiérarchisation des investissements publics a été proposée. La formation des collaborateurs et la mise en œuvre du mécanisme de management des investissements (PIM) ont débuté.

IV.3.4.2 Planning 2024

Description des actions et projets

Les revues des dépenses et des recettes économie sociale et sans-abrisme font l'objet d'un suivi et d'un rapport. Les domaines politiques dans lesquels des revues des dépenses et des recettes seront réalisées en 2024-2029 sont déterminés. Les revues des dépenses et des recettes pour 2024-2025 sont lancées.

La formation des collaborateurs et la mise en œuvre du mécanisme PIM se poursuivent.

Gewenste output van de OD

De coördinatie van het beheer van de uitgaventoetsingen.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

De medewerkers aan de uitgaven en ontvangsttoetsingen kregen een opleiding.

De vragen aan het coördinatiecentrum werden tijdig beantwoord.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

- Groen: Alle medewerkers aan de uitgaven en ontvangsttoetsingen kregen een opleiding.
- Oranje: 75 % van de medewerkers aan de uitgaven en ontvangsttoetsingen kregen een opleiding.
- Rood: 25 % van de medewerkers aan de uitgaven en ontvangsttoetsingen kregen een opleiding.

Deadline van de OD

2025

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens personeelsplan

IV.3.5 OD 3.5: De GOB een voorbeeldrol laten spelen in de strijd tegen klimaatverandering door te streven naar CO₂-neutraliteit

*IV.3.5.1 Realisaties 2023**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

De GOB heeft een lange traditie inzake duurzaamheidsbeleid. Gaande van een eco-mobility manager, over een plan duurzame aankopen tot het label eco-dynamische onderneming, steeds heeft de GOB getracht zijn voorbeeldrol als openbare dienst waar te maken. Sinds 2019 zijn zes belangrijke ondersteunende diensten ISO 14001:2015 gecertificeerd, waarmee ons milieumanagementsysteem officieel voldoet aan de internationale standaard ter zake. In 2021 bestond de uitdaging erin om dit milieumanagementsysteem te actualiseren aan ons nieuw gebouw, de Iris Tower, en tegelijkertijd stapsgewijs uit te breiden naar

Output souhaité de l'OO

La coordination de la gestion des revues des dépenses et des recettes.

1 Indicateur clé de performance (ICP) de l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Les collaborateurs en charge des revues des dépenses et des recettes ont reçu une formation.

Les questions adressées au centre de coordination ont reçu une réponse en temps opportun.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert: Tous les collaborateurs en charge des revues des dépenses et des recettes ont reçu une formation.
- Orange: 75 % des collaborateurs en charge des revues des dépenses et des recettes ont reçu une formation.
- Rouge: 25 % des collaborateurs en charge des revues des dépenses et des recettes ont reçu une formation.

Echéance de l'OO

2025

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.3.5 OO 3.5: Faire jouer au SPRB un rôle exemplaire dans la lutte contre le changement climatique en augmentant les efforts pour tendre vers la neutralité CO₂

*IV.3.5.1 Réalisations 2023**Description de la réalisation de l'objectif*

Le SPRB a une longue tradition en matière de politique de durabilité. Que ce soit par le biais d'un eco-mobility manager, d'un plan achats durables ou du label entreprise éco-dynamique, le SPRB a toujours essayé de jouer un rôle exemplaire en tant que service public. Depuis 2019, six importants services d'appui ont été certifiés ISO 14001:2015, ce qui signifie que notre système de management environnemental est officiellement conforme à la norme internationale en la matière. En 2021, le défi était la mise à jour de ce système de management environnemental dans notre nouveau bâtiment, l'Iris Tower, tout

vier besturen, te weten Brussel Synergie, Brussel Human Resources en Facilities, Brussels International en Brussels ConnectIT.

Meer dan ooit zijn wij ons ervan bewust dat een milieu-managementsysteem alleen niet voldoende is. Met het oog op de klimaaturgentie die deze zomer opnieuw duidelijk is geworden, en in het kader van de strategische uitdagingen van het nieuwe strategische plan van de GOB, is besloten om als organisatie een traject uit te stippelen naar CO₂-neutraliteit. De voorbereidende fase bestond onder meer uit het verzamelen van gegevens, het bijeenbrengen van deskundigen en het berekenen van de verschillende emissies van de GOB om een concreet traject voor de toekomst van de organisatie uit te stippelen. In 2023 is een CO₂-reductieplan goedgekeurd. Dit actieplan is afgestemd op de PLAGE-acties inzake infrastructuurmaatregelen en moet toelaten om de emissies van de GOB met meer dan 50 % af te bouwen tegen 2030.

Daarnaast heeft de Iris Tower ook een kandidatuur uitgewerkt voor het Eco-dynamisch label van Leefmilieu Brussel. Eind 2022 werd de GOB in de Iris Tower bekroond met het driesterren label als eco-dynamische onderneming.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

- ISO 14001:2015 gecertificeerd milieumanagementsysteem voor de ondersteunende managementdiensten in de Iris Tower.
- Validatie en start implementatie van het actieplan CO₂-reductie.
- Communicatie omtrent het behalen van het Eco-dynamisch label voor de Iris Tower.
- Fase 1 van het PLAGE-programma voorbereiden (Facilities als gewestelijke PLAGE-coördinator).

Dit werd bereikt via de installatie van meters in het hele gewestelijke vastgoedpark (meten van het energieverbruik «as is»).

IV.3.5.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

In 2024 zal de GOB starten met de implementatie van zijn actieplan inzake CO₂-reductie. Hierbij ligt de focus niet op het compenseren van CO₂-uitstoot, maar ook in het verminderen van onze CO₂-uitstoot door gerichte milieuacties, waarmee we de link kunnen leggen naar het bestaande MilieuManagementSysteem.

en l'étendant à quatre administrations, à savoir Bruxelles Synergie, Ressources humaines et Facilities, Brussels International et Bruxelles ConnectIT.

Plus que jamais, nous sommes conscients qu'un système de gestion environnementale ne suffit pas à lui seul. Compte tenu de l'urgence climatique qui s'est à nouveau manifestée au cours de l'été, et dans le contexte des défis stratégiques du nouveau plan stratégique du SPRB, il a été décidé d'élaborer une voie vers la neutralité en CO₂ en tant qu'organisation. La phase préparatoire a été élaborée, entre autres, en collectant des données, en réunissant des experts et en calculant les différentes émissions du SPRB afin d'élaborer une voie concrète pour l'avenir de l'organisation. Un plan de réduction des émissions de CO₂ a été adopté en 2023. Ce plan d'action est aligné sur les actions du PLAGE concernant les mesures d'infrastructures et devrait permettre de réduire les émissions du SPRB de plus de 50 % d'ici à 2030.

En outre, l'Iris Tower a également élaboré une candidature pour le label éco-dynamique de Bruxelles Environnement. Fin 2022, le SPRB dans l'Iris Tower a reçu le label trois étoiles en tant qu'entreprise éco-dynamique.

Description des actions et projets réalisés

- Système de management environnementale certifié ISO 14001:2015 pour les services de gestion de soutien de l'Iris Tower.
- Validation et début de la mise en œuvre du plan d'action de réduction des émissions de CO₂.
- Communication concernant l'obtention du label éco-dynamique pour l'Iris Tower.
- Préparation de la phase 1 du programme PLAGE (Facilites comme coordinateur PLAGE régional).

Cela est passé via l'installation de compteurs sur l'ensemble du parc immobilier régional (mesure de la consommation «as is»).

IV.3.5.2 Planning 2024

Description de l'objectif

En 2024, le SPRB débutera la mise en œuvre de son plan d'action pour la réduction des émissions de CO₂. Dans ce cadre, l'accent est non seulement mis sur la compensation des émissions de CO₂, mais aussi sur la réduction de nos émissions de CO₂ par des actions environnementales ciblées, permettant de faire le lien avec le Système de Management environnemental existant.

Omschrijving van de acties en projecten

- Verderzetten van het MilieuManagementSysteem
- Certificatie ISO 14001:2015 voor de diensten in scope in de Iris Tower
- Start met de implementatie van een traject richting CO₂-neutraliteit voor de gehele GOB
- De door het PLAGE-programma opgelegde planning voor het energiebeheer van de gebouwen naleven.

Gewenste output van de OD

Ontwerptraject richting CO₂-neutraliteit voor de GOB als organisatie.

De dwingende PLAGE-planning moet nageleefd worden.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Is er een ontwerptraject gerealiseerd?

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

Ontwerptraject richting CO₂ neutraliteit gerealiseerd J (groen)/N (rood)

Deadline van de OD

2026

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens het personeelsplan

IV.3.6 OD 3.6: De gelijkheidsdimensie integreren in het goed bestuur via de optimalisatie van de toepassing van de gelijkheidsentest

De opvolging van de gelijke kansentest wordt verzorgd door equal.brussels, die een eigen beleidsbrief opstelt voor de bevoegdheid gelijke kansen. Wij beschouwen het integreren van de gelijke kansendimensie in alle bevoegdheidsdomeinen als een principe van goed bestuur en hebben dit daarom opgenomen in ons strategisch plan. Voor de details verwijzen we echter naar de beleidsbrief gelijke kansen.

Description des actions et projets

- Poursuite du Système de Management environnemental
- Certification 14001:2015 pour les services relevant du scope dans l'Iris Tower
- Lancement de la mise en œuvre d'un parcours visant la neutralité carbone pour l'ensemble du SPRB
- Respect du planning imposé par le programme PLAGE en ce qui concerne la gestion énergétique des bâtiments.

Output souhaité de l'OO

Projet de parcours visant la neutralité carbone pour le SPRB en tant qu'organisation.

Le planning Plage contraignant doit être respecté.

1 Indicateur clé de performance (ICP) de l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Un projet de parcours a-t-il été réalisé?

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

Projet de parcours visant la neutralité carbone réalisé O (vert)/N (rouge)

Echéance de l'OO

2026

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.3.6 OO 3.6: Intégrer la dimension d'égalité des chances dans la bonne gouvernance via l'optimisation de l'application du test d'égalité des chances

Le suivi du test égalité des chances est assuré par equal.brussels, qui rédige sa propre lettre d'orientation pour la compétence égalité des chances. Nous considérons l'intégration de la dimension de l'égalité des chances dans tous les domaines de compétences comme un principe de bonne gouvernance et l'avons donc inclus dans notre plan stratégique. Pour plus de détails, veuillez vous référer à la lettre d'orientation Égalité des chances.

*IV.3.6.1 Realisaties 2023**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

Opvolging van de gelijke kansentests. In 2023 werd de gelijke kansentest gedigitaliseerd, wat voortaan een betere monitoring zal toelaten.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

Zie beleidsbrief gelijke kansen.

*IV.3.6.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling*

Om de gelijke kansentest te integreren in onze principes van goed bestuur, is het essentieel dat deze door de gebruikers binnen de GOB goed kan worden toegepast.

Omschrijving van de acties en projecten

- Het gebruik van de gelijkekansentest systematiseren zoals voorzien door de wettelijke bepalingen die van kracht zijn.
- Een vereenvoudigde toepassing, rapportage en centralisatie verzekeren via de digitalisatie van de gelijkekansentest

Gewenste output van de OD

Zie beleidsbrief gelijke kansen.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Voor alle verdere details: zie beleidsbrief gelijke kansen.

IV.3.7 OD 3.7: Opvolgen van de conformiteitsaudit inzake AVG en van het actieplan dat daaruit voortvloeit*IV.3.7.1 Realisaties 2023**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

Uitvoeren van de aanbevelingen en de verbeterpunten uit het verslag van de AVG-conformiteitsaudit.

*IV.3.6.1 Réalisations 2023**Description de la réalisation de l'objectif*

Suivi des tests égalité des chances. En 2023, le test d'égalité des chances a été numérisé, ce qui permettra désormais un meilleur monitoring.

Description des actions et projets réalisés

Voir lettre d'orientation Egalité des chances

*IV.3.6.2 Planning 2024**Description de l'objectif*

Afin d'intégrer le test égalité des chances dans nos principes de bonne gouvernance, il est essentiel qu'il puisse être correctement appliqué par les utilisateurs au sein du SPRB.

Description des actions et projets

- Systématiser le recours au test d'égalité des chances tel que prévu par les dispositions légales en vigueur.
- Assurer une simplification d'utilisation, un reporting et une centralisation via la digitalisation du test.

Output souhaité de l'OO

Voir lettre d'orientation Egalité des chances

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Pour tous les détails: voir lettre d'orientation Egalité des chances

IV.3.7 OO 3.7: Assurer le suivi de l'audit de conformité RGPD et du plan d'actions qui en découle*IV.3.7.1 Réalisations 2023**Description de la réalisation de l'objectif*

Mise en œuvre des recommandations et des points d'amélioration issus du rapport d'audit de conformité RGPD.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

- Het DTO heeft het GOB-netwerk van data stewards en AVG-contactpersonen nieuw leven ingeblazen;
- De cyclus voor het periodiek bijwerken van het register van verwerkingsactiviteiten gaat zijn gang;
- Er liep een aanwervingsprocedure om de DPO-dienst te versterken;
- De meeste ontwerpen van regelgeving die in nieuwe verwerkingen van persoonsgegevens of wijzigingen van bestaande verwerkingen voorzien, zijn opgesteld in samenwerking met de DPO, voordat of nadat de Gegevensbeschermingsautoriteit haar advies gaf;
- M.b.t. de mededeling van persoonsgegevens zijn er protocollen gesloten, met voorafgaand advies van de DPO.

*IV.3.7.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling*

Voortzetten van de uitvoering van de aanbevelingen en de verbeterpunten uit het verslag van de AVG-conformiteitsaudit.

Toepassing van de gegevensbescherming vanaf de ontwerpfasen en automatisch in het kader van elke nieuwe verwerking van persoonsgegevens.

Omschrijving van de acties en projecten

- De tenuitvoerlegging van het actieplan voortzetten. Via de versterking van de DPO, zal het doel erin bestaan een specifiek actieplan op te stellen voor elk bestuur en voor elke periode, via een cyclusaanpak.
- Zorgen voor de uitvoering van de rollen en verantwoordelijkheden zoals bepaald in het document van behoorlijk bestuur;
- De dienst van de Data Protection Officer (DPO) versterken.

Gewenste output van de OD

- Actieplan op zodanige wijze geïmplementeerd dat een bevredigende mate van conformiteit met de AVG wordt verkregen.
- Verwerkingen aangeduid waarvoor een impactanalyse vereist is.
- Impactanalyses verwezenlijkt.
- Dienst van de data protection officer (DPO) versterkt

Description des actions et projets réalisés

- DTO a relancé l'animation du réseau des data stewards et personnes de contact RGPD;
- Le cycle de mise à jour périodique du registre des activités de traitement se poursuit;
- La procédure de recrutement pour renforcer le service du DPO a été menée;
- La majorité des projets de textes normatifs prévoyant de nouveaux traitements de données à caractère personnel, ou modifiant des traitements existants, ont pu être réalisés avec une collaboration du DPO avant et/ou après avis de l'Autorité de protection des données;
- Des protocoles pour la communication de données à caractère personnel ont été conclus, avec avis préalable du DPO.

*IV.3.7.2 Planning 2024**Description de l'objectif*

Poursuite de la mise en œuvre des recommandations et des points d'amélioration issus du rapport d'audit de conformité RGPD.

Application de la protection des données dès la conception et par défaut dans le cadre de tout nouveau traitement de données à caractère personnel.

Description des actions et projets

- Poursuivre l'exécution du plan d'actions. Moyennant le renfort du service du DPO, et établir un plan d'action spécifique par administration et par période, dans une démarche par cycle.
- Assurer la mise en œuvre des rôles et responsabilités tels que définis dans le document de gouvernance;
- Renforcer le service du data protection officer (DPO).

Output souhaité de l'OO

- Plan d'action implémenté de manière à obtenir un niveau satisfaisant de conformité au RGPD.
- Traitements devant faire l'objet d'une analyse d'impact identifiés.
- Analyses d'impact réalisées.
- Service du data protection officer (DPO) renforcé

1 Kritieke prestatie-indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Staat van implementatie van het actieplan.

Drempelwaarden voor de OD (groen, oranje, rood)

- Rood: minder dan 40 % van de acties van het actieplan zijn afgerond.
- Oranje: tussen 40 en 70 % van de acties van het actieplan zijn afgerond.
- Groen: meer dan 70 % van de acties van het actieplan zijn afgerond.

Deadline van de OD

2023

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
- Volgens het personeelsplan

IV.3.8 OD 3.8: Participatie, ethiek en transparantie garanderen

IV.3.8.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Via de gewestelijke kanselarij de regering steun verlenen bij haar inspanningen om met de burgers te communiceren in termen van transparantie van documenten en openbaarheid van de beslissingen.

Het bestuur heeft een voorstel ter concretisering van de gewestelijke kanselarij ingediend bij het kabinet van de minister-president. Dit voorstel omvat een lijst van opdrachten die aan de gewestelijke kanselarij kunnen worden toegekend, alsook een raming van de benodigde budgettaire en technische middelen en HR. Een van de opdrachten bestaat erin de verantwoordelijkheid op zich te nemen voor de verplichtingen met betrekking tot transparantie en openbaarmaking van bestuursdocumenten.

IV.3.8.2 Planning 2024

Participatie van en interactie met het publiek aanmoedigen door middel van activiteiten om het maatschappelijke middenveld te betrekken bij het beleid, door de transparantie van het gevoerde beleid te vergroten, door

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

État d'implémentation du plan d'action.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Rouge: moins de 40 % des actions du plan d'action sont clôturées.
- Orange: entre 40 et 70 % des actions du plan d'action sont clôturées.
- Vert: plus de 70 % des actions du plan d'action sont clôturées.

Échéance de l'OO

2023

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.3.8 OO 3.8: Garantir participation, éthique et transparence

IV.3.8.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

Au travers de la Chancellerie régionale, soutenir le Gouvernement dans ses efforts de communication avec les citoyens en matière de transparence des documents et de publicité des décisions.

L'Administration a soumis une proposition d'opérationnalisation de la Chancellerie régionale. Cette proposition comprend une liste des missions attribuables à la Chancellerie ainsi qu'une estimation des moyens budgétaires, techniques et humains nécessaires. Une des missions vise à prendre en charge les obligations en matière de transparence et de publicité des documents administratifs.

IV.3.8.2 Planning 2024

Favoriser la participation et l'interaction avec le public par des activités afin d'impliquer la société civile dans la politique, en augmentant la transparence de la politique menée, en mettant à disposition les informations issues des

informatie beschikbaar te stellen uit onderzoeken die zijn uitgevoerd door gewestelijke overheidsinstanties en door de ethische en deontologische normen die ons leiden bij de uitvoering van ons beleid uit te leggen.

Omschrijving van de acties en projecten

- Via de gewestelijke kanselarij de regering steun verlenen bij haar inspanningen om met de burgers te communiceren in termen van transparantie van documenten en openbaarheid van de beslissingen.
- In samenwerking met de leden van het OPTIris-netwerk een digitale openbare kennisbibliotheek opzetten om actieve openbaarheid van bestuur te garanderen voor studies die zijn besteld door gewestelijke overheidsinstanties.

Gewenste output van de OD

- Het project in verband met de gewestelijke kanselarij realiseren, zoals voorzien in de gewestelijke beleidsverklaring.
- Overleg organiseren met de actoren om prioritaire acties te bepalen ter ondersteuning van de regering bij de uitvoering van de hervormingen die de afgelopen jaren in ons gewest zijn doorgevoerd, met als doel de transparantie en beheerscontrole bij de overheid te verbeteren.

Deadline van de OD

2026

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
 - Volgens het personeelsplan

IV.4 SD 4: Het imago van de GOB, de institutionele marketing en de strategie voor digitale transformatie van de GOB versterken door de gebruiker centraal te stellen

Beschrijving van de doelstelling

De GOB wil een echt referentiepunt worden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een toegankelijke overheidsdienst die iedereen kent en waar burgers, bedrijven en verenigingen vlot de diensten kunnen vinden die hen aangaan. Het samenbrengen van zowat alle diensten in een gebouw dat de aandacht trekt, de Iris Tower, biedt ons kansen die we ten volle moeten benutten. De GOB wil ook een hoofdrol spelen in de wijk waar de Iris Tower

études réalisées par les organismes publics régionaux et en explicitant les normes éthiques et déontologiques qui nous guident dans la mise en œuvre de notre politique.

Description des actions et projets

- Au travers de la Chancellerie Régionale, soutenir le Gouvernement dans ses efforts de communication avec les citoyens en matière de transparences des documents et de publicité des décisions;
- En collaboration avec les membres du réseau OPTIris, créer la bibliothèque du savoir public accessible électroniquement afin d'assurer la publicité active des études commandées par les pouvoirs publics régionaux.

Output souhaité de l'OO

- Opérationnaliser la Chancellerie Régionale, telle que prévue dans la Déclaration de Politique Régionale;
- Organiser la concertation avec les acteurs afin de déterminer les actions prioritaires pour accompagner le Gouvernement dans l'implémentation des réformes qui ont été introduites dans notre Région au cours des dernières années, dans le bus d'améliorer la transparence et le contrôle de la gestion publique.

Échéance de l'OO

2026

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
 - Selon le plan de personnel

IV.4 OS 4: Développer l'image de marque du SPRB, le marketing institutionnel et la stratégie de transformation digitale du SPRB en plaçant l'utilisateur au cœur du système et de nos préoccupations

Description de l'objectif

Le SPRB veut être un véritable point de référence dans la Région de Bruxelles-Capitale, un service public accessible que tout le monde connaît et où les citoyens, les entreprises et les associations peuvent facilement trouver les services qui les concernent. La réunion de la quasi-totalité des services dans un bâtiment très visible, l'Iris Tower, nous offre des opportunités qu'il faut exploiter au maximum. Le SPRB veut également jouer un rôle majeur dans le quartier

zich bevindt, een gebied in volle groei, waar talrijke acties gepland zijn in het kader van een wijkcontract. Het gebouw zelf is uitgerust met digitale tools die de diensten aangeboden aan de burgers die ons komen opzoeken een nieuwe dimensie geven. Veel aandacht gaat naar de ervaring van de gebruikers, opdat de dienstverlening nog beter afgestemd zou worden op hun behoeften. Bovendien schuilt de toekomst in digitale omschakeling, administratieve vereenvoudiging en toegankelijkheid voor iedereen tot deze digitale diensten, en ook in de manier waarop gegevens en het beheer ervan benut worden bij onze organisatie om onze diensten nog te verbeteren.

Beschrijving van het gewenste resultaat van de SD

- We zullen ons concentreren op onze externe communicatie en op onze employer brandingstrategie, om zo een sterk merkimage te creëren en onze bekendheid bij het grote publiek te vergroten. De integratie van de Iris Tower in de Noordwijk en onze bijdrage aan de ontwikkeling van deze wijk is prioritair;
- In het kader van een versnelde digitale omschakeling van onze organisatie focussen we op de gebruikers: we begeleiden hen, we communiceren over de nieuwe digitale tools in begrijpelijke taal en we stellen de gebruikerservaring centraal via de Customer Journeys en via het project Digital Signage. Administratieve vereenvoudiging blijft ook een prioriteit en zal toegepast worden via de uitvoering van een nieuw plan;
- We willen een overheidsdienst zijn met diensten en informatietools die vlot toegankelijk zijn voor iedereen. We letten bijzonder op helder taalgebruik, de toegankelijkheid en meertaligheid van onze websites en de toegankelijkheid van ons gebouw;
- Dankzij een doeltreffend gegevensbeheer willen we een datacentreeerd systeem opzetten, waarbij een samenhangende gegevensarchitectuur, processen en/of platformen voor het delen van gegevens essentieel zijn, en uiteraard met naleving van de wettelijke vereisten. De kwaliteit van onze diensten zal er wel bij varen.

Bron van de SD

Visienota Be Connected

Strategisch plan 2021-2026 van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel – Samen bouwen aan een duurzame toekomst – juli 2021

où se trouve l'Iris Tower, une zone en pleine expansion où de nombreuses actions sont prévues dans le cadre d'un contrat de quartier. Le bâtiment lui-même est équipé d'outils numériques qui donnent une nouvelle dimension aux services fournis aux citoyens qui nous rendent visite. Une grande attention est accordée à l'expérience des utilisateurs, afin que le service soit encore mieux adapté aux besoins. En outre, l'avenir réside dans la transformation numérique, la simplification administrative, l'accessibilité pour tous à ces services numériques et également dans la manière dont les données et leur gestion sont utilisées au sein de notre organisation pour améliorer encore plus nos services.

Description du résultat souhaité de l'OS

- Nous nous concentrerons sur notre communication externe et sur notre stratégie d'employer branding afin de créer une image de marque forte et d'accroître notre notoriété auprès du grand public. L'intégration de l'Iris Tower dans le Quartier Nord et notre contribution au développement de ce quartier est prioritaire;
- Dans le cadre de l'accélération de la transformation numérique de notre organisation, nous nous concentrons sur les utilisateurs: les guider, communiquer sur et vulgariser les nouveaux outils numériques et donner une place centrale à l'expérience utilisateur via les Customer journeys et via le projet de Digital Signage. La simplification administrative reste également une priorité et sera implémentée grâce à la mise en œuvre du nouveau plan;
- Nous voulons être un service public dont les services et outils d'information sont facilement accessibles à tou.te.s. Nous accordons une attention particulière à l'utilisation d'un langage clair, à l'accessibilité et au multilinguisme de nos sites web et à l'accessibilité de notre bâtiment;
- Grâce à une gouvernance efficace des données, nous voulons mettre en place un système centré sur les données, dans lequel une architecture de données cohérente, des processus et/ou des plateformes de partage des données sont essentiels, tout en respectant bien sûr les exigences légales. La qualité de nos services s'en trouvera améliorée.

Document source de l'OS

Note de vision be connected

PLAN STRATÉGIQUE 2021-2026 DU Service public régional DE BRUXELLES - Construire ensemble un avenir durable – juillet 2021

<i>Deadline van de SD</i>
2026
<i>Slaagvoorwaarden</i>
Betrokkenheid en medewerking van alle belanghebbenden
<i>Middelen</i>
– geschat aantal VTE's
– Volgens personeelsplan
<i>Budget</i>
AB 04 002 08 13 1211
<i>Partners</i>
GOBF, politie, gemeenten Sint-Joost/Schaarbeek, actoren uit de wijk (bewoners, verenigingen, handelszaken, vzw's,...), urban.brussels, MIVB, Regering,...

IV.4.1 OD 4.1: Het imago van de GOB versterken en de bekendheid vergroten

Aan het begin van 2023 werd een opdracht gesloten met een externe dienstverlener om de huidige communicatiestrategie te evalueren en een nieuwe strategie te bepalen voor de periode 2023-2026, in lijn met de ontwikkelingen in de GOB. De scope van de opdracht ziet er als volgt uit :

- De verwezenlijking van een analyse en evaluatie van de huidige communicatiestrategie van de GOB, maar ook van de huidige rol en opdrachten van de directie Communicatie.
- De bepaling van een nieuwe merkidentiteit voor de GOB en de positionering van de directie Communicatie en haar opdrachten.

IV.4.1.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Wij hebben verschillende projecten gelanceerd om het imago van de GOB te verbeteren en onze instelling te promoten, zowel bij onze (toekomstige) medewerkers als bij onze verschillende doelpublieken. De actualisering van onze interne en externe communicatiestrategie in het

<i>Échéance de l'OS</i>
2026
<i>Conditions de réussite</i>
Implication et participation de toutes les parties prenantes
<i>Moyens</i>
– Nombre estimé d'ETP
– Selon le plan de personnel
<i>Budget</i>
AB 04 002 08 13 1211
<i>Partenaires</i>
SPRBF, police, communes de Saint-Josse/Schaerbeek, acteurs du quartier (habitants, associations, commerces, ASBL...), urban.brussels, STIB, Gouvernement...

IV.4.1 OO 4.1: Construire l'image de marque et améliorer la notoriété du Service public régional de Bruxelles

En ce qui concerne l'évaluation de la stratégie de communication actuelle et la définition de la nouvelle stratégie pour la période 2023-2026, en lien avec les évolutions du SPRB, un marché a été conclu début 2023 avec un prestataire externe. Le scope de la mission s'est établi comme suit:

- La réalisation d'une analyse et d'une évaluation de la stratégie de communication actuelle du SPRB mais aussi du rôle et des missions actuelles de la direction Communication;
- La définition d'une nouvelle identité de marque pour le SPRB et le positionnement de la direction Communication et ses missions.

IV.4.1.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

Nous nous sommes attelés à lancer différents chantiers visant à améliorer l'image du SPRB et à promouvoir notre institution, tant vis-à-vis de nos (futurs) collaborateurs que de nos différents publics. L'actualisation de notre stratégie de communication, tant interne qu'externe, en lien avec le

kader van City Marketing is van start gegaan en wij smeden geleidelijk banden met de actoren van onze nieuwe wijk om synergieën tot stand te brengen en bij te dragen tot de revitalisering ervan, dit alles in een win-win perspectief.

Omschrijving van de acties en projecten

- Onze acties op het gebied van employer branding waren gericht op twee belangrijke gebieden:
 - Talent aantrekken en van de GOB een aantrekkelijke werkgever maken: promotie van onze vacatures via de sociale netwerken van de GOB en bij scholen, deelname aan de campagne «Werken in Brussel» van Jobat, deelname aan de jobbeurs Job Fair Brussel, nieuwe wervingswebsite «Jobs», verbetering en vereenvoudiging van de functiebeschrijvingen voor toekomstige kandidaten, ontwikkeling van een «Jobs»-branding.
 - Verbeteren en/of consolideren van interne HR-procedures en -initiatieven om talent te behouden: beter gebruik van het netwerk van interne correspondenten, initiatieven voor nieuwkomers en nieuwe managers, benadrukken van interne vaardigheden en uitwisseling van ervaring (inside my job), talrijke aangeboden opleidingen, onboarding van managers, NWOW-actieplan, taalvriendelijkheidsproject, jaarlijks welzijnsplan op het werk, enz.
- Voor het gedeelte uitwerking van een nieuwe strategie voor de organisatie werden eind april twee verslagen ingediend, te weten:
 - Audit en aanbevelingen «Oprachten en rollen van de directie Communicatie»
 - Het merkimago GOB: aanbevelingen
- Om de Iris Tower te integreren in de Noordwijk en bij te dragen aan de ontwikkeling ervan, hebben we talloze contacten gelegd om vast te stellen wat wij kunnen doen voor de wijk en wat het kan doen voor onze instelling en onze medewerkers.

Het projectteam heeft zich beziggehouden met de volgende aspecten: verbetering van de openbare ruimte, veiligheid, netheid, bewegwijzering, diversiteit, contacten met de verschillende actoren. Er werden verschillende acties opgezet: opvolging van het veiligheidsaspect, acties om de wijk te ontdekken, acties om verenigingen en bewoners te ondersteunen, netwerking met naburige instellingen en nadenken over gezamenlijke initiatieven, enz.

City Marketing a été lancée et nous tissons progressivement des liens avec les acteurs de notre nouveau quartier en vue d'établir des synergies et de contribuer à sa redynamisation, le tout dans une perspective win-win.

Description des actions et projets

- Nos actions en matière d'employer branding ont été déployées autour de deux grands volets:
 - Atirer des talents et faire du SPRB un employeur attractif: promotion de nos offres d'emploi via les réseaux sociaux du SPRB ainsi qu'auprès des écoles, participation à la campagne «Werken in Brussel» de Jobat, participation au salon de l'emploi Job Fair Brussels, nouveau site web de recrutement «Jobs», amélioration et simplification des descriptions de fonctions pour les futurs candidats, développement d'un branding «Jobs».
 - Améliorer et/ou consolider les procédures et initiatives RH internes en vue de retenir les talents: meilleure exploitation du réseau de correspondants internes, initiatives vers les nouveaux entrants et nouveaux managers, mise en valeur des compétences internes et échanges d'expérience (inside my job), nombreuses formations proposées, onboarding des managers, plan d'actions NWOW, projet de convivialité linguistique, plan annuel du bien-être au travail, etc.
- Pour le volet élaboration d'une nouvelle stratégie pour l'organisation, deux rapports ont été remis fin avril, à savoir:
 - Audit et recommandations «Missions et rôles de la direction Communication»
 - La marque SPRB: recommandations
- Afin d'intégrer l'Iris Tower dans le quartier nord et de contribuer à son développement, nous avons établi de nombreux contacts visant à identifier ce que nous pouvons faire pour le quartier et ce qu'il peut faire pour notre institution et notre personnel.

L'équipe de projet en place s'est attelée à travailler sur les volets suivants: amélioration de l'espace public, sécurité, propreté, signalétique, diversité et liens avec les différents acteurs. Différentes actions ont été établies: suivi du volet sécurité, actions découvertes du quartier, action de soutien aux associations et habitant, réseau de contacts d'institutions voisines et réflexion sur des initiatives communes.

IV.4.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

2024 zal worden gewijd aan de versterking van onze acties voor employer branding, de vaststelling van een communicatiestrategie, de verdere uitvoering van het actieplan voor de «wijk benadering» en de evaluatie van de ondernomen initiatieven.

Omschrijving van de acties en projecten

- Talenten aantrekken en van de GOB een aantrekkelijke werkgever maken door met name de volgende acties te ondernemen:
 - De reeds in 2023 genomen initiatieven voortzetten, herhalen en zelfs versterken.
 - Samenwerken met online platforms die kandidatenbestanden beheren voor de publicatie en promotie van onze vacatures.
 - Onze zichtbaarheid/aanwezigheid vergroten door deel te nemen aan occasionele beurzen: beurzen gespecialiseerd per type profiel, beurzen georganiseerd door scholen...
 - Onze banden met de Brusselse instellingen verbeteren, met name door onze werkaanbiedingen met hen te delen.
- De ontwikkeling van een nieuwe communicatiestrategie voor de GOB. Het gekozen merkmodel moet immers concreet worden vertaald naar strategische en operationele doelstellingen. Daarbij moet worden rekening gehouden met de beschikbare menselijke en budgettaire middelen om deze nieuwe strategie en de in het kader van OPTIris genomen beslissingen te operationaliseren.
- Verdere uitvoering van het actieplan «Wijkproject» en evaluatie.

Gewenste output van de OD

- Aantrekken van talenten en van de GOB een aantrekkelijke werkgever maken
- Voor de fase II Communicatiestrategie voor de GOB:
 - Definitie van de perimeter van de nieuwe opdracht
 - Omzetten van de resultaten in een nieuwe communicatiestrategie
 - Validatie van de nieuwe strategie door de secretarissen-generaal

IV.4.1.2 Planning 2024

Description de l'objectif

2024 sera dédiée au renforcement de nos actions en matière d'employer branding, à la définition d'une stratégie de communication, à la poursuite de la mise en œuvre du plan d'action «Approche quartier» et à l'évaluation des initiatives entreprises.

Description des actions et projets

- Attirer des talents et faire du SPRB un employeur attractif en prenant notamment les actions suivantes:
 - Poursuivre, réitérer et même renforcer les initiatives déjà entreprises en 2023;
 - Collaborer avec des plateformes en ligne qui gèrent des bases de données de candidats pour la publication et la promotion de nos offres d'emploi;
 - Augmenter notre visibilité/présence en participant à des salons ponctuels: salons spécialisés par type de profil, salons organisés par des écoles, etc.;
 - Améliorer nos liens avec les institutions bruxelloises notamment en partageant nos offres d'emploi auprès d'eux.
- Lancer une nouvelle stratégie de communication. Il convient, en effet, de traduire concrètement le modèle de marque retenu en objectifs stratégiques et opérationnels. Tout en tenant compte des moyens humains et budgétaires disponibles pour opérationnaliser cette nouvelle stratégie et des décisions qui seront prises dans le cadre d'OPTIris;
- Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action «Approche quartier» et l'évaluer.

Output souhaité de l'OO

- Attirer les talents et faire du SPRB un employeur attractif
- Pour la phase II Stratégie de communication pour le SPRB:
 - Définition du périmètre de la nouvelle mission
 - Traduire les résultats en une nouvelle stratégie de communication
 - Validation de la nouvelle stratégie par les Secrétaires généraux

- Het actieplan van het «Wijkproject» heeft drie doelstellingen:
 - Het integreren van de GOB en Brussel Fiscaliteit in de wijk, waardoor een meerwaarde ontstaat voor zowel de bewoners als het personeel van de Iris Tower;
 - De Iris Tower en zijn instellingen promoten binnen de wijk;
 - De Iris Tower positioneren in het Brusselse gewestelijke landschap.

Deadline van de OD

2026

- Fase II Communicatiestrategie voor de GOB: 2024

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
 - Volgens het personeelsplan

IV.4.2 OD 4.2: De digitale transformatie van onze organisatie versnellen en van administratieve vereenvoudiging een prioriteit maken

IV.4.2.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Om de diensten aan de gebruikers voortdurend te verbeteren en onze focus op duurzaamheid en efficiëntie te behouden, werden meerdere initiatieven ontwikkeld om de werking van het bestuur en zijn contacten met de gebruikers te digitaliseren, ongeacht of ze intern of extern zijn.

Sinds 2022 stelt de GOB 20 digitale Self Service Kiosken ter beschikking om online informatie op te zoeken en administratieve zaken te regelen bij BEW, BH, BM en fiscaliteit.brussels. Er wordt fysieke begeleiding aangeboden aan personen die moeilijkheden ondervinden met hun digitale verrichtingen of die een handicap hebben. Dit project wordt gezamenlijk door de GOB en fiscaliteit.brussels geleid.

Het is ook belangrijk nogmaals te benadrukken dat Easy.brussels in 2022 een nieuw plan voor administratieve vereenvoudiging op gewestelijke schaal heeft uitgerold.

- Le plan d'action «Approche Quartier» répond à trois objectifs:

- Intégrer le SPRB et le SPRBF au sein du quartier en créant de la plus-value, tant pour les habitants que pour le personnel de l'Iris Tower
- Promouvoir l'Iris Tower et ses institutions au sein du quartier
- Positionner l'Iris Tower dans le paysage régional bruxellois

Échéance de l'OO

2026

- Phase II Stratégie de communication pour le SPRB: 2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
 - Selon le plan de personnel

IV.4.2 OO 4.2: Accélérer la transformation digitale de notre organisation et faire de la simplification administrative une priorité

IV.4.2.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif

Afin de continuer à améliorer les services aux usagers et de continuer à s'inscrire dans une perspective de durabilité et d'efficacité, plusieurs initiatives ont été mises en place afin de digitaliser le fonctionnement de l'administration et ses contacts avec les utilisateurs, qu'ils soient internes ou externes.

Le SPRB met à disposition des citoyens, depuis 2022, 20 bornes électroniques leur permettant d'accéder à des informations et des démarches en ligne auprès de BEE, BL, BM et fiscalité.brussels. Un accompagnement physique y est également proposé pour les personnes éprouvant des difficultés avec les démarches digitales ou présentant un handicap. Ce projet est copiloté par le SPRB et fiscalité.brussels.

Il est également important de rappeler qu'Easy.brussels a lancé, en 2022, son nouveau plan de simplification administrative à l'échelle régionale. Vous trouverez plus de

Meer details over het engagement van de GOB in dat opzicht staan in de beleidsbrief van Brussels ConnectIT/Easy.brussels.

Omschrijving van de acties en projecten

- Voortdurend verbeteren van het hele digital signage-systeem, met inbegrip van de digitale Self Service Kiosken, met het oog op onder meer:
 - Het organiseren van de reporting over het gebruik van de verschillende tools en functionaliteiten;
 - Het perfectioneren van de werking van de applicatie voor tablets waarmee het steward-team de burger kwaliteitsvolle dienstverlening en ondersteuning kan bieden;
 - Het garanderen van een vereenvoudigd en sneller proces voor identificatie en het maken van afspraken via de integratie van de e-id-module en de herkenning van Europese identiteitskaarten;
 - Het verbeteren van de informatieschermen en verschillende formulieren voor de burgers;
 - Het verbeteren van de gebruikerservaring (en de «Customer Journey») onder meer via:
 - Het afdrukken van tickets, plannen en te volgen routes;
 - Het implementeren van een geluidssignaal op de schermen in de wachzalen;
 - Het herinrichten en verhuizen van de onthaaldesks;
 - Het verbeteren van het beheer van de wachtrijen (in en buiten het gebouw);
 - Het verbeteren van de betalingsmodules (dagelijkse controle van de systemen).
- Nadenken over hoe de SSK's ook kunnen worden uitgebreid naar andere gewestelijke en zelfs gemeentelijke diensten.

IV.4.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Een van de prioriteiten van de GOB zal erin bestaan de gebruikerservaring centraal te blijven stellen in de contacten met het publiek, ongeacht of dat intern dan wel extern is. Het zal erop aankomen de procedures te blijven vereenvoudigen, onze diensten voor iedereen toegankelijk te maken, en de interne werking van de GOB te verbeteren met het oog op uitmuntendheid en inclusie.

détails sur l'engagement du SPRB à cet égard dans la lettre d'orientation de Brussels ConnectIT/Easy.brussels.

Description des actions et projets réalisés

- Amélioration continue de l'ensemble du dispositif «digital signage», en ce compris les bornes électroniques afin notamment:
 - D'organiser le reporting sur l'utilisation des différents outils et fonctionnalités;
 - De perfectionner le fonctionnement de l'application sur tablette permettant à l'équipe des stewards de garantir une bonne qualité de service et d'assistance aux citoyens;
 - De garantir un processus d'identification et de prises de rendez-vous simplifiés et plus rapide via l'intégration du module e-id et de la reconnaissance des cartes identité européennes;
 - D'améliorer les écrans d'informations et divers formulaires proposés aux citoyens;
 - D'améliorer l'expérience des utilisateurs (et le «customer journey») via notamment:
 - L'impression de tickets, plans et itinéraires à suivre;
 - L'implémentation d'un signal sonore sur les écrans des salles d'attente;
 - Le réaménagement et déménagement des desks d'accueil;
 - L'amélioration de la gestion des files d'attente;
 - D'intégrer des améliorations sur les modules de paiement (vérification quotidienne des systèmes).
- Réflexions visant à élargir le déploiement des bornes électroniques à d'autres services régionaux, voire communaux.

IV.4.2.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Une des priorités du SPRB sera de continuer à faire de l'expérience utilisateurs un élément essentiel dans ses contacts avec le public, qu'il soit interne ou externe. Il s'agira de continuer à simplifier les démarches, de rendre accessibles nos services à toutes et tous tout en améliorant le fonctionnement interne du SPRB dans une perspective d'excellence et d'inclusion.

In 2024 zal de GOB de SSK-tool blijven verbeteren en het gebruik ervan promoten. De nadruk zal ook komen te liggen op het zoeken naar nieuwe diensten die mogelijk kunnen worden aangeboden via deze terminals en het ontwikkelen van een langetermijnvisie, in samenwerking met fiscaliteit.brussels en de betrokken diensten van de GOB (Easy.brussels, directie Communicatie, BH, BEW, BM,...).

Beschrijving van de acties en projecten

- De ervaring van de gebruikers (burgers en ondernemingen) en de medewerkers blijven centraal stellen, via het project «Digital Signage» en in het bijzonder de selfservicekiosken;
- De tool promoten en de mogelijkheden van nieuwe diensten inventariseren;
- De implementatie van de functionele verbeteringen op basis van gebruikersfeedback voortzetten;
- Blijven communiceren over en bekendheid geven aan de nieuwe digitale tools voor onze gebruikers;
- Blijven meewerken aan de implementatie van het nieuwe plan voor administratieve vereenvoudiging onder leiding van Easy.brussels;
- Voortzetten van de voortdurende verbetering van de dienstverlening gedurende het hele jaar, met name via:
 - Het implementeren van de Salesforce-module met het oog op:
 - het inkorten van de weg die een dossier af moet leggen van de indiening tot de afhandeling ervan;
 - het bieden van een betere opvolging alsook een beter beheer van de vragen aan de burgers;
 - het faciliteren van de behandeling van het dossier met inbegrip van de betaling via de SSK's.
 - Het organiseren van een tevredenheidsenquête, opvolgen van de uitvoering van een actieplan;
- Blijven nadenken en discussiëren over de mogelijkheid om de SSK's uit te breiden naar andere gewestelijke en gemeentelijke diensten of naar de toekomstige huurders van de Iris Tower;
- Met Easy.brussels samenwerken aan het project ter verbetering van de digitale dienstverlening en de administratieve vereenvoudiging;
- Meer functionaliteiten in gebruik nemen voor de steward app in 2024;
- Indienen van een dossier voor het verkrijgen van het Kids friendly-label om het comfort en de dienstverlening aan burgers vergezeld van kinderen te verbeteren.

En 2024, le SPRB continuera à améliorer les bornes électroniques et à en promouvoir l'exploitation. L'accent sera également mis sur la détection de nouvelles opportunités de services à proposer via ces bornes et d'établir une vision à long terme, en collaboration avec fiscalité.brussels et les services du SPRB concernés (Easy.brussels, direction Communication, BL, BEE, BM, etc.)

Description des actions et projets

- Continuer à donner une place centrale à l'expérience des utilisateurs (citoyens et entreprises) et des collaborateurs au travers du projet «Digital Signage» et en particulier des SSK's;
- Promouvoir l'outil et recenser les opportunités de nouveaux services;
- Poursuivre l'implémentation des améliorations fonctionnelles sur la base des retours utilisateurs;
- Continuer à communiquer autour et vulgariser les nouveaux outils digitaux pour nos usagers;
- Continuer à participer à l'implémentation du nouveau plan de simplification administrative, piloté par Easy.brussels;
- Continuer l'amélioration continue du service tout au long de l'année via notamment:
 - L'implémentation du module Salesforce afin de:
 - Raccourcir le circuit permettant d'introduire ou de compléter son dossier;
 - Offrir un meilleur suivi ainsi qu'une meilleure gestion des demandes aux citoyens;
 - Faciliter la prise en charge de son dossier y compris le paiement sur les bornes électroniques.
 - L'organisation d'une enquête de satisfaction, suivie de la mise en place d'un plan d'actions;
- Continuer la réflexion et les discussions pour potentiellement élargir le déploiement des bornes à d'autres services régionaux, communaux ou encore pour les futurs locataires de l'Iris Tower;
- Collaborer au projet de l'amélioration des services digitaux et de la simplification administrative avec Easy.brussels;
- Déployer plus de fonctionnalités pour la steward app en 2024;
- Introduire un dossier pour l'obtention du label «Kids friendly» (en vue de l'amélioration du confort et du service offert aux citoyens accompagnés d'enfants).

Gewenste output van de OD

Het vereenvoudigen en vergemakkelijken van processen en procedures met behulp van digitale technologie, waardoor onze diensten toegankelijker worden voor alle burgers, ongeacht hun persoonlijke situatie.

Deadline van de OD

2026

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
- Volgens het personeelsplan

IV.4.3 OD 4.3. Toegankelijkheid van onze diensten voor de hele Brusselse bevolking garanderen*IV.4.3.1 Realisaties 2023*

- Uitvoering van de toegankelijkheidsaudit;
- Terbeschikkingstelling aan de verschillende besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van consultancy met steun en advies om websites en webtoepassingen in overeenstemming te brengen met de nieuwe wetgeving inzake digitale toegankelijkheid die van kracht is geworden (gecoördineerd door Brussels ConnectIT en in samenwerking met equal.brussels);
- Organisatie van een reeks opleidingen inzake digitale toegankelijkheid om de gewestelijke besturen te helpen hun websites toegankelijk te maken (gecoördineerd door equal.brussels).

*IV.4.3.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling*

We willen een overheidsdienst zijn waarvan de diensten en de informatiekanaalen vlot toegankelijk zijn voor iedereen. We besteden bijzondere aandacht aan duidelijk taalgebruik, de toegankelijkheid en meertaligheid van onze websites en de toegankelijkheid van ons gebouw.

Beschrijving van de acties en projecten

- De acties en redelijke aanpassingen uitvoeren die voortvloeien uit het verslag van de toegankelijkheidsaudit;
- Toegankelijke taal gebruiken in onze externe communicatie (duidelijke taal);

Output souhaité de l'OO

Simplifier et faciliter les processus et procédures à l'aide de la digitalisation, rendre plus accessible nos services à tous les citoyens quelle que soit la situation personnelle de nos usagers.

Échéance de l'OO

2026

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.4.3 OO 4.3. Garantir l'accessibilité de nos services pour la totalité de la population bruxelloise*IV.4.3.1 Réalisations 2023*

- Réalisation de l'audit accessibilité;
- Mise à disposition aux différentes administrations de la Région bruxelloise une consultance offrant support et conseil pour la mise en conformité des sites et applications web en rapport avec l'entrée en vigueur de la nouvelle législation concernant l'accessibilité numérique (coordonné par Brussels ConnectIT et en collaboration avec equal.brussels);
- Organisation d'un cycle de formations à l'accessibilité numérique afin d'aider les administrations régionales à rendre leur.s site.s accessible.s (coordonné par equal.brussels).

*IV.4.3.2 Planning 2024**Description de l'objectif*

Nous voulons être un service public dont les services et les canaux d'information sont facilement accessibles à tous. Nous accordons une attention particulière à la clarté du langage, à l'accessibilité et au multilinguisme de nos sites web et à l'accessibilité de notre bâtiment.

Description des actions et projets

- Mettre en œuvre les actions et aménagements raisonnables issus du rapport de l'audit accessibilité;
- Utiliser un langage accessible dans nos communications externes;

- Toezien op de toegankelijkheid en de mogelijkheden bestuderen om de meertaligheid van de gewestelijke websites en de digitale producten te versterken;
- Toezien op de toegankelijkheid van ons gebouw voor mensen met beperkte mobiliteit.

Gewenste output van de OD

- De personeelsleden die teksten en brieven voor burgers opstellen, sensibiliseren om duidelijke taal te gebruiken;
- De toegankelijkheid van de gewestelijke websites en digitale producten blijven bevorderen;

De opvolging en werking van info@gob.brussels en van het centrale nummer voor telefoonoproepen verbeteren.

Deadline van de OD

Continu

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
 - Volgens het personeelsplan

IV.4.4 OD 4.4.: Het gegevensbeheer integreren in de verbetering van de verleende diensten (datacentrisch systeem)

De relevantie van onze analyses en beslissingen hangt fundamenteel af van de kwaliteit van de gegevens waarop we ze baseren. Daarom willen we op het vlak van projectmanagement investeren in een Project Portfolio Management (PPM)-tool die ons betrouwbare, up-to-date en geconsolideerde gegevens biedt, die gecentraliseerd zijn in een systeem en die gemakkelijk toegankelijk zijn voor iedereen die ze nodig heeft. Door deze gegevens te automatiseren, kunnen we blijvend de veiligheid en de integriteit ervan garanderen.

IV.4.4.1 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

- Beheer en gebruik van gegevens
- Gegevensclassificatie
- Delen van gegevens

- Veiller à l'accessibilité et étudier les possibilités de renforcer le multilinguisme des site webs régionaux et des produits digitaux;
- Veiller à l'accessibilité de notre bâtiment pour les personnes à mobilité réduite;

Output souhaité de l'OO

- Sensibilisation des membres du personnel qui produisent des textes et des lettres pour les citoyens à l'utilisation d'un langage clair;
- Continuer à promouvoir l'accessibilité des sites web et des produits numériques régionaux;

Améliorer le suivi et le fonctionnement de l'adresse courriel info@sprb.brussels et du numéro central pour les appels téléphoniques.

Échéance de l'OO

Continu

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
 - Selon le plan de personnel

IV.4.4 OO 4.4.: Intégrer la gestion des données dans l'amélioration des services fournis (Système data centric)

La pertinence de nos analyses et décisions dépend fondamentalement de la qualité des données sur lesquelles nous les fondant. Raison pour laquelle, en matière de gestion de projets, nous souhaitons investir dans un outil Project Portfolio Management (PPM) qui nous permettra de disposer de données fiables, à jour, consolidées, centralisées dans un système unique et facilement accessible par quiconque en a besoin. L'automatisation de ces données nous aidera à garantir la sécurité et l'intégrité de ces dernières dans le temps.

IV.4.4.1 Planning 2024

Description de l'objectif

- Gestion et utilisation des données;
- Classification des données;
- Partage des données;

- Ontwikkeling van relevante en meetbare indicatoren voor het beheer van de werkprocessen.

Beschrijving van de acties en projecten

- Een IT-tool implementeren voor het beheer van portefeuilles en projecten (PPM).

Gewenste output van de OD

Voor de acties die deel uitmaken van de core business van Brussels ConnectIT verwijzen we naar de beleidsbrief in kwestie.

1 Kritieke prestatie-indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Voor de acties die deel uitmaken van de core business van Brussels ConnectIT verwijzen we naar de beleidsbrief in kwestie.

Deadline van de OD

2025

Voor de acties die deel uitmaken van de core business van Brussels ConnectIT verwijzen we naar de beleidsbrief in kwestie.

Middelen

- Geschat aantal VTE
 - Volgens het personeelsplan

- Développement des indicateurs pertinents et mesurables pour la gestion des processus de travail.

Description des actions et projets

- Implémenter un outil informatique de gestion des portefeuilles et des projets (PPM)

Output souhaité de l'OO

Pour les actions qui font partie de l'activité principale de Brussels ConnectIT, nous nous référons à la lettre d'orientation en question.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Pour les actions qui font partie de l'activité principale de Brussels ConnectIT, nous nous référons à la lettre d'orientation en question.

Échéance de l'OO

2025

Pour les actions qui font partie de l'activité principale de Brussels ConnectIT, nous nous référons à la lettre de politique en question.

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
 - Selon le plan de personnel

Bijlage 1: Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

IV.1 SD 1: Een netwerk van Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen oprichten om vaardigheden, instrumenten, deskundigheid en kennis te bundelen en inzichten te delen

IV.1.1 OD 1.1.: Het vertrouwen en de steun van de regering en de partners verwerven om hen te verenigen rond een gemeenschappelijke visie voor de oprichting van het netwerk

IV.1.2 OD 1.2.: De samenwerking versterken met de andere GOB's (Talent.brussels, Urban.brussels, Brussel Fiscaliteit), instellingen en andere actoren: het federale niveau, gemeenschappen en gewesten, EU-organen, lokale autoriteiten

IV.1.3 OD 1.3.: Het gebruik en de ontwikkeling van gemeenschappelijke diensten, voorschriften en instrumenten, met name IT-instrumenten bevorderen

IV.1.4 OD 1.4.: De overgang naar Facilities 3.0 verzekeren

IV.2 SD 2: Evolueren van Be Connected naar Be Well, het handelsmerk van onze organisatie

IV 2.1 OD 2.1.: Het welzijn en de ontplooiing van onze medewerkers centraal stellen in ons organisatiebeleid en onze identiteit

IV.2.2 OD 2.2.: Het hybride werk als nieuwe werkorganisatie invoeren (NWOW) met grote aandacht voor de levenskwaliteit op de werkvloer en met aandacht voor de diversiteit binnen het personeel

IV.2.3 OD 2.3.: Een groot gevoel van betrokkenheid bij de organisatie creëren

IV.2.4 OD 2.4.: Het inclusieve karakter van de GOB versterken zodat ieders talenten gewaardeerd worden zodat iedereen er zich professioneel ten volle kan ontplooien

IV.3 SD 3: Het goed bestuur versterken, de PDCA-cyclus structureel erin integreren en van de GOB een wendbare, efficiënte en innovatieve organisatie maken

IV.3.1 OD 3.1.: De effectieve en coherente toepassing van het controlesysteem versterken

IV.3.2 OD 3.2.: De strategie verbeteren door optimalisatie van het procesmanagement en van het projectmanagement

IV.3.3 OD 3.3.: De wendbaarheid van onze organisatie versterken

IV.3.4 OD 3.4.: Het financieel beheer van de overheidsfinanciën versterken

IV.3.5 OD 3.5.: De GOB een voorbeeldrol laten spelen in de strijd tegen klimaatverandering door te streven naar CO2-neutraliteit

IV.3.6 OD 3.6.: De gelijkheidsdimensie integreren in het goed bestuur via de optimalisatie van de toepassing van de gelijkheidsdimensie

IV.3.7 OD 3.7.: Opvolgen van de conformiteitsaudit inzake AVG en van het actieplan dat daaruit voortvloeit

IV.3.8 OD 3.8.: Participatie, ethiek en transparantie garanderen

IV.4 SD 4: Het imago van de GOB, de institutionele marketing en de strategie voor digitale transformatie van de GOB versterken door de gebruiker centraal te stellen

Annexe 1: Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

IV.1 SD 1: Een netwerk van Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen oprichten om vaardigheden, instrumenten, deskundigheid en kennis te bundelen en inzichten te delen

IV.1.1 OD 1.1.: Het vertrouwen en de steun van de regering en de partners verwerven om hen te verenigen rond een gemeenschappelijke visie voor de oprichting van het netwerk

IV.1.2 OD 1.2.: De samenwerking versterken met de andere GOB's (Talent.brussels, Urban.brussels, Brussel Fiscaliteit), instellingen en andere actoren: het federale niveau, gemeenschappen en gewesten, EU-organen, lokale autoriteiten

IV.1.3 OD 1.3.: Het gebruik en de ontwikkeling van gemeenschappelijke diensten, voorschriften en instrumenten, met name IT-instrumenten bevorderen

IV.1.4 OD 1.4.: De overgang naar Facilities 3.0 verzekeren

IV.2 SD 2: Evolueren van Be Connected naar Be Well, het handelsmerk van onze organisatie

IV 2.1 OD 2.1.: Het welzijn en de ontplooiing van onze medewerkers centraal stellen in ons organisatiebeleid en onze identiteit

IV.2.2 OD 2.2.: Het hybride werk als nieuwe werkorganisatie invoeren (NWOW) met grote aandacht voor de levenskwaliteit op de werkvloer en met aandacht voor de diversiteit binnen het personeel

IV.2.3 OD 2.3.: Een groot gevoel van betrokkenheid bij de organisatie creëren

IV.2.4 OD 2.4.: Het inclusieve karakter van de GOB versterken zodat ieders talenten gewaardeerd worden zodat iedereen er zich professioneel ten volle kan ontplooien

IV.3 SD 3: Het goed bestuur versterken, de PDCA-cyclus structureel erin integreren en van de GOB een wendbare, efficiënte en innovatieve organisatie maken

IV.3.1 OD 3.1.: De effectieve en coherente toepassing van het controlesysteem versterken

IV.3.2 OD 3.2.: De strategie verbeteren door optimalisatie van het procesmanagement en van het projectmanagement

IV.3.3 OD 3.3.: De wendbaarheid van onze organisatie versterken

IV.3.4 OD 3.4.: Het financieel beheer van de overheidsfinanciën versterken

IV.3.5 OD 3.5.: De GOB een voorbeeldrol laten spelen in de strijd tegen klimaatverandering door te streven naar CO2-neutraliteit

IV.3.6 OD 3.6.: De gelijkheidsdimensie integreren in het goed bestuur via de optimalisatie van de toepassing van de gelijkheidsdimensie

IV.3.7 OD 3.7.: Opvolgen van de conformiteitsaudit inzake AVG en van het actieplan dat daaruit voortvloeit

IV.3.8 OD 3.8.: Participatie, ethiek en transparantie garanderen

IV.4 SD 4: Het imago van de GOB, de institutionele marketing en de strategie voor digitale transformatie van de GOB versterken door de gebruiker centraal te stellen

IV.4.1 OD 4.1.: Het imago van de GOB versterken en de bekendheid vergroten

IV.4.2 OD 4.2.: De digitale transformatie van onze organisatie versnellen en van administratieve vereenvoudiging een prioriteit maken

IV.4.3 OD 4.3.: Toegankelijkheid van onze diensten voor de hele Brusselse bevolking garanderen

IV.4.4 OD 4.4.: Het gegevensbeheer integreren in de verbetering van de verleende diensten (datacentrisch systeem)

IV.4.1 OD 4.1.: Het imago van de GOB versterken en de bekendheid vergroten

IV.4.2 OD 4.2.: De digitale transformatie van onze organisatie versnellen en van administratieve vereenvoudiging een prioriteit maken

IV.4.3 OD 4.3.: Toegankelijkheid van onze diensten voor de hele Brusselse bevolking garanderen

IV.4.4 OD 4.4.: Het gegevensbeheer integreren in de verbetering van de verleende diensten (datacentrisch systeem)

Bijlage 2: Regelgevingsagenda

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de gecentraliseerde gewestelijke overheidsopdrachten in het kader van het gewestelijk aankoopbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
Reglement tot vaststelling van het gezamenlijk aankoopbeleid van de verschillende entiteiten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het kader van het OPTIris-programma.
Strategische doelstelling: Schaalvoordelen behalen door het gezamenlijke regionale aankoopproces te homogeniseren en standaardiseren
Operationele doelstelling(en): De coördinatie tussen entiteiten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest stimuleren
Stand van zaken en verdere planning:
Wordt momenteel opgesteld.
Overmaken aan de regering in 1 ^e lezing: oktober 2023

Administratieve vereenvoudiging –
Regelgevingsimpactanalyse (RIA)

Scoping

Op wie heeft de regelgeving een impact?

- Burgers
- Economische actoren (zelfstandige, KMO,..)
- vzw's
- Overheidsinstanties
- Andere
- Niet van toepassing

Op hoeveel gebruikers zal de regelgeving een impact hebben, op jaarbasis?

- 1-100
- 100-1.000
- 1.000 – 10.000
- 10.000 – 100.000
- > 100.000
- Niet van toepassing

Checklist

	Ja	Neen
Impliceert de regelgeving een administratieve handeling, een communicatie (naar of van de gebruiker), of een administratieve formaliteit?	V	
Vereist de regelgeving het opvragen van informatie komende van één of meerdere administraties?	V	

Annexe 2: Agenda de la réglementation

Contenu (titre, description concise, occasion et objectif):
Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux marchés publics régionaux centralisés dans le cadre de la politique régionale d'achats de la Région Bruxelles-Capitale.
Règlementation cadrant la politique d'achats communs entre les différentes entités de la Région bruxelloise mise en place dans le cadre du programme OPTIris
Objectif stratégique: réaliser une économie d'échelle par l'homogénéisation et la standardisation du processus d'achat régional commun
Objectif(s) opérationnel(s): stimuler la coordination entre les entités de la Région bruxelloise
Situation actuelle et la planification future:
En cours de rédaction.
Passage en Gouvernement en première lecture: octobre 2023

Simplification administrative – Analyse d'impact réglementaire

Cadrage

Quelles types d'utilisateurs seront impactés?

- Citoyen
- Opérateur économique (indépendant, PME,..)
- ASBL
- Organisation publique
- Autres
- Non applicable

Combien d'utilisateurs seront impactés annuellement?

- 1-100
- 100-1.000
- 1.000 – 10.000
- 10.000 – 100.000
- > 100.000
- Non applicable

Checklist

	Oui	Non
Est-ce que la réglementation implique une démarche, une communication (de ou vers l'utilisateur) ou une formalité administrative?	V	
Est-ce que la réglementation nécessite de demander des informations provenant d'une ou de plusieurs administrations?	V	

Impliceert de regelgeving het gebruik van bestaande IT-architectuur en IT-oplossingen?	V	
Noodzaakt de regelgeving to het ontwikkelen van nieuwe IT-infrastructuur en IT-oplossingen?	V	
Creëert of wijzigt de regelgeving procedures voor subsidies (premies, toelagen,.) aan natuurlijke personen of rechtspersonen?		V
Houdt de regelgeving de invoering of wijziging in van administratieve procedures binnen de Brusselse overheidsdiensten? Brengt de regelgeving organisatorische of institutionele veranderingen met zich mee?	V	
Is de regelgeving reeds in eerste lezing door de regering goedgekeurd?		V

Est-ce que la réglementation implique l'utilisation d'infrastructure et de solutions IT existantes?	V	
Est-ce que la réglementation nécessite le développement des nouvelles infrastructures ou de nouveaux systèmes IT?	V	
Est-ce que la réglementation créé ou modifie des procédures de subventions à des personnes physiques ou morales (subsidies, primes, aides.)?		V
Est-ce que la réglementation implique la création ou la modification de procédures administratives au sein des services publics bruxellois? Est-ce que la réglementation implique des modifications organisationnelles ou institutionnelles?	V	
Est-ce que la réglementation a déjà été approuvé en première lecture par le Gouvernement?		V

BELEIDSNOTA**TALENT GEWESTELIJKE
OVERHEIDSDIENST OPENBAAR AMBT
OPDRACHT 32****Inhoudstafel****HOOFDSTUK I**

Inleiding

HOOFDSTUK II

Contextanalyse

HOOFDSTUK III

Managementsamenvatting

HOOFDSTUK IV

Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1: Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever

IV.1.1 OD 1.1.: Ontwikkelen van een corporate identiteit “talent.brussels”

IV.1.2 OD 1.2: Bouwen aan een gemeenschappelijk imago van het Brussels Gewest als aantrekkelijke werkgever

IV.1.3 OD 1.3: Opstellen van een strategisch communicatieplan dat aansluit bij de globale strategie van talent.brussels en de gewestelijke rekruteringsstrategie

IV.1.4 OD 1.4: Vereenvoudigen en kwaliteitsvoller maken van het statutaire aanwervingsproces om de statutaire aanwerving professioneler en efficiënter te maken

IV.1.5 OD 1.5: Voorstellen van een nieuwe, rechtszekere aanpak om de rekrutering van hoge ambtenaren professioneler en efficiënter te maken

IV.1.6 OD 1.6: Ontwikkelen van een gewestelijke rekruteringswebsite voor talent.brussels

IV.1.7 OD 1.7: Ondertekenen van een nieuw protocol van akkoord met Selor

IV.2 SD 2: Bevorderen van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten

IV.2.1 OD 2.1: Uitwerken van een innovatief gewestelijk opleidingsaanbod dat het gevoel van verbondenheid van de medewerkers met het Gewest versterkt en hen tegelijk in staat

NOTE D'ORIENTATION**TALENT-SPR FONCTION PUBLIQUE
MISSION 32****Table des matières****CHAPITRE I^{er}**

Introduction

CHAPITRE II

Analyse du contexte

CHAPITRE III

Synthèse managériale

CHAPITRE IV

Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1: Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif

IV.1.1 OO 1.1.: Développer une identité corporate «talent.brussels»

IV.1.2 OO 1.2: Construire une image partagée de la Région bruxelloise comme employeur attractif

IV.1.3 OO 1.3: Rédiger un plan de communication stratégique en phase avec la stratégie globale de talent.brussels et la stratégie de recrutement régionale

IV.1.4 OO 1.4: Simplifier et augmenter la qualité du processus de recrutement statutaire afin de rendre le recrutement statutaire plus professionnel et plus efficace

IV.1.5 OO 1.5: Proposer une nouvelle approche, juridiquement sécurisée, pour rendre le recrutement des hauts fonctionnaires plus professionnel et plus efficace

IV.1.6 OO 1.6: Développer un site de recrutement régional talent.brussels

IV.1.7 OO 1.7: Signer un nouveau protocole d'accord avec Selor

IV.2 OS 2: Favoriser l'incubation de talents au niveau régional et au-delà

IV.2.1 OO 2.1: Développer une offre de formations régionales innovantes qui vient à la fois renforcer l'appartenance des agents à la Région et qui leur permet de développer leur

stelt om hun talent op gewestelijk niveau te ontwikkelen

IV.2.1.1 : Gewestelijke opleidingstrajecten ontwikkelen: in dienst treden, manager worden, van functie veranderen, doorstromen naar een hoger niveau, ...

IV.2.1.2 Opleidingen voorstellen die interessant zijn voor alle gewestelijke medewerkers

IV.2.1.3 Een Learning Content Management System ontwikkelen: met dit systeem kunnen medewerkers een opleiding op afstand volgen op om het even welke drager en waar en wanneer ze dat willen.

IV.2.1.4 Een zaal voor het creëren van e-learning ter beschikking stellen: beschikken over de modernste apparatuur om gewestelijke organisaties in staat te stellen hun e-learningcontent te ontwikkelen.

IV.2.2 OD 2.2: Implementeren van een gewestelijk onthaal dat het gevoel van gewestelijke verbondenheid van de medewerkers aanwakkert

IV.2.2.1 Een gewestelijk integratietraject ontwikkelen om alle gewestelijke instellingen en hun projecten bekend te maken, maar ook om de rol van gewestelijke ambassadeur van elke medewerker te ontwikkelen en de “gewestelijke ervaring” tot leven te brengen.

IV.2.3 OD 2.3: Ontwikkelen van een gewestelijk loopbaancentrum

IV.2.3.1 Ontwikkelen van een intragewestelijke mobiliteitsmodule op het platform talent.brussels

IV.2.3.2 Uitvoeren van een studie over de haalbaarheid van de openstelling van de intragewestelijke mobiliteit voor de lokale besturen en de gemeenschappen en over de uitwisselingsmogelijkheden tussen ambtenaren in de ruime zin van het woord (Brusselse, Belgische, Europese en internationale ambtenaren)

IV.2.3.3 Ontwikkelen van een gewestelijk netwerk voor loopbaanbegeleiding

IV.2.3.4 Ontwikkelen van een informatiemodule over gewestelijke carrièremogelijkheden op het platform talent.brussels.

talent au niveau régional

IV.2.1.1 Développer des trajets de formation régionaux: entrer en service; devenir manager; changer de fonction, accéder à un niveau supérieur...

IV.2.1.2 Proposer des formations qui touchent l'ensemble des agents régionaux

IV.2.1.3 Développer un Learning Content Management System: qui permet aux agents de se former à distance sur n'importe quel support et à leur convenance

IV.2.1.4 Mettre à disposition une salle de création e-learning: Disposer d'un matériel à la pointe afin de permettre aux organisations régionales de développer leurs contenus d'e-learning.

IV.2.2 OO 2.2: Mise en place d'un accueil régional favorisant un sentiment d'appartenance régionale des agents

IV.2.2.1 Développer un trajet d'intégration régional afin de faire connaître l'ensemble des institutions régionales et leurs projets mais aussi afin de développer le rôle d'ambassadeur régional de chaque agent et faire vivre «l'expérience régionale».

IV.2.3 OO 2.3: Développer un centre de carrière régional

IV.2.3.1 Développer un module mobilité intrarégionale sur la plateforme talent.brussels

IV.2.3.2 Réaliser une étude sur la faisabilité d'ouvrir la mobilité intrarégionale aux administrations locales et aux communautés et sur les possibilités d'échanges entre fonctionnaires au sens large (bruxellois, belges, européens et internationaux)

IV.2.3.3 Développer un réseau régional d'accompagnateur de carrière

IV.2.3.4 Développer un module d'information sur la carrière régionale dans la plateforme talent.brussels.

IV.2.4 OD 2.4: Een studie uitvoeren uit naar de organisatie van de arbeidstijd

IV.3 SD 3: Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten

IV.3.1 OD 3.1: Uitvoeren van een inventarisatie van instrumenten en diensten binnen de gewestelijke overheidsorganisaties

IV.3.2 OD 3.2: Aanbieden van een juridische tweedelijnsdienst voor de DHR

IV.3.3 OD 3.3: De verschillende opdrachten van gewestelijk secretariaat vervullen

IV.3.4 OD 3.4: Vereenvoudigen en rationaliseren van de uitgaven op het vlak van het openbaar ambt door middel van raamovereenkomsten

IV.3.5 OD 3.5: Ondersteuning bieden bij het beheer en de optimalisatie van hr-processen

IV.4 SD 4: Ontwikkelen van een innovatieve open expertise op het gebied van het openbaar ambt en integreren van GovTech-tools

IV.4.1 OD 4.1: Coördineren van een nieuwe versie van het statuut 4.0

IV.4.2 OD 4.2: Uitvoeren van een haalbaarheidsstudie om GovTech-oplossingen binnen het openbaar ambt te implementeren

IV.4.3 OD 4.3 Ontwikkelen van tools, begeleiding en regelgeving om gewestelijke organisaties te helpen bij het stimuleren van telewerken en de NWoW

IV.4.4 OD 4.4: Laten evolueren van het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt

IV.4.5 OD 4.5: Organiseren van een gewestelijke dag rond “welzijn” over de goede praktijken en de laatste trends op het vlak van welzijn op het werk

IV.4.6 OD 4.6: Ontwikkelen van een webplatform voor gewestelijke kennisdeling en innovatie

IV.4.7 OD 4.7: Opstellen van een samenwerkingsprotocol met de GSOB over de medewerking van talent.brussels aan het referentiecentrum voor de validering van competenties in verband met de vakgebieden van het openbaar ambt

IV.5 SD 5: Ondersteuning bieden aan de managers

IV.2.4 OO 2.4: Réaliser une étude sur l'aménagement du temps de travail

IV.3 OS 3: Développer des outils et services afin d'aider l'ensemble des parties prenantes de talent.brussels dans leurs missions

IV.3.1 OO 3.1: Réaliser un état des lieux des outils et services au sein des organisations publiques régionales

IV.3.2 OO 3.2: Offrir un service juridique de 2^e ligne pour les DRH

IV.3.3 OO 3.3: Assurer les diverses missions de secrétariat régional

IV.3.4 OO 3.4: Simplifier et rationaliser les dépenses en matière de fonction publique par le biais de contrats-cadres

IV.3.5 OO 3.5: Offrir un support à la gestion et l'optimisation des processus RH

IV.4 OS 4: Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils GovTech

IV.4.1 OO 4.1: Coordonner une nouvelle version du statut 4.0

IV.4.2 OO 4.2: Réaliser une étude de faisabilité pour implémenter des solutions GovTech au sein de la fonction publique

IV.4.3 OO 4.3: Développer des outils, accompagnements et bases réglementaires pour aider les organisations régionales à encourager le télétravail et le NWO

IV.4.4 OO 4.4: Faire évoluer l'observatoire de l'emploi de la fonction publique régionale

IV.4.5 OO 4.5: Organiser une journée «bien-être» régional sur les bonnes pratiques et dernières tendances en matière de bien-être au travail

IV.4.6 OO 4.6: Développer une plateforme web dédiée au partage de connaissances régionales et à l'innovation

IV.4.7 OO 4.7: Rédiger un protocole de collaboration avec l'ERAP sur la collaboration de talent.brussels dans le centre de référence pour la validation des compétences liées aux métiers de la Fonction publique

IV.5 OS 5: Développer un soutien aux managers

IV.5.1 OD 5.1: Ontwikkelen van een onthaal-en begeleidingstraject voor leidende ambtenaren

IV.5.2 OD 5.2 Opzetten van een jaarlijks seminarie “openbaar ambt” voor leidende ambtenaren

IV.5.3 OD 5.3: Ontwikkelen van een gemeenschappelijk instrument om de betrokkenheid/tevredenheid van het personeel te meten voor de gewestelijke instellingen

IV.5.4 OD 5.4: Begeleiding en expertise aanbieden bij de totstandkoming van een zelfevaluatiekader voor het openbaar ambt (GZO)

IV.6 SD 6: Aansturen van talent.brussels en bestendigen van de structuur

IV.6.1 OD 6.1: Opzetten van een geïntegreerde coördinatie binnen talent.brussels

IV.6.2 OD 6.2: Opstellen van een strategisch plan inzake human resources dat aansluit bij het strategisch plan van talent.brussels

IV.6.2.1 Opstellen van een jaarlijks personeelsplan en het meerjarenperspectief daarvan voor de duur van de legislatuur op basis van de hr-strategie van talent.brussels

IV.6.2.2 Ontwikkelen van een begeleidingstraject naar leadership voor de managers van talent.brussels

IV.6.3 OD 6.3: Ontwikkelen van een ICT-strategie in lijn met het strategisch plan van talent.brussels

IV.6.4 OD 6.4: Implementeren van een “interne klantgerichte” benadering door elke twee jaar een tevredenheidsenquête uit te voeren

IV.6.5 OD 6.5: Ontwikkelen van een zelfevaluatiekader voor talent.brussels

IV.7 SD 7: Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten

IV.7.1 OD 7.1: Integreren van de kansengelijkheid in alle operationele doelstellingen van de oriënteringsnota

IV.7.2 OD 7.2: Beoordelen van de geldende regelgeving inzake diversiteit en de diversiteitsplannen van de instellingen om aanbevelingen te doen aan de minister van Openbaar Ambt

IV.7.3 OD 7.3: Onze doelgroepen bewustmaken van diversiteit en gelijke kansen

IV.5.1 OO 5.1: Développer un trajet d'accueil et d'accompagnement pour fonctionnaire dirigeant

IV.5.2 OO 5.2: Mettre en place d'un séminaire annuel «fonction publique «pour les fonctionnaires dirigeants

IV.5.3 OO 5.3: Développer un outil de mesure d'engagement/de satisfaction des agents commun aux organismes régionaux

IV.5.4 OO 5.4: Offrir un accompagnement et une expertise dans la réalisation d'un cadre d'auto-évaluation de la fonction publique (CAF)

IV.6 OS 6: Piloter talent.brussels et pérenniser sa structure

IV.6.1 OO 6.1: Mettre en place un système de pilotage intégré au sein de talent.brussels

IV.6.2 OO 6.2: Rédiger un plan stratégique des ressources humaines en phase avec le plan stratégique de talent.brussels

IV.6.2.1 Rédiger un plan de personnel annuel et sa perspective pluriannuelle pour la durée de la législature basée sur la stratégie RH de talent.brussels.

IV.6.2.2 Développer un trajet d'accompagnement au leadership pour les managers de talent.brussels.

IV.6.3 OO 6.3: Développer une stratégie ICT en phase avec le plan stratégique de talent.brussels

IV.6.4 OO 6.4: Implémenter une approche «orientation clients interne «en réalisant une enquête de satisfaction tous les deux ans

IV.6.5 OO 6.5: Réaliser un cadre d'auto-évaluation de talent.brussels

IV.7 OS 7: Veiller à l'impact Egalités des chances et la diversité sur les missions

IV.7.1 OO 7.1: Intégrer l'égalité des chances dans tous les objectifs opérationnels de la note d'orientation

IV.7.2 OO 7.2: Evaluer la réglementation en vigueur sur la diversité ainsi que les plans de diversité des institutions afin de faire des recommandations au ministre de la Fonction Publique

IV.7.3 OO 7.3: Sensibiliser nos publics cibles à la diversité et l'égalité des chances

IV.8 SD 8: Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte BKG-uitstoot tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

IV.8.1 OD 8.1: Integreren van de dimensie “Respect voor de principes van de milieuen energietransitie” in de competentie “Respect tonen” van het gewestelijk competentiewoordenboek

IV.8.2 OD 8.2: Analyseren van de mogelijkheden van een verhuizing naar een duurzaam gebouw

IV.8.3 OD 8.3: Digitaliseren van alle interne processen en stromen van talent.brussels

IV.8.4 OD 8.4: Integreren van de milieudimensie in het gewestelijk merk

IV.8.5 OD 8.5: Bevorderen van de gewestelijke voordelen op het gebied van telewerk en zachte mobiliteit.

IV.9 SD 9: Bijdragen aan het beleid van het BHG rond internationale betrekkingen, Europese zaken en ontwikkelingssamenwerking

IV.9.1 OD 9.1: Vertegenwoordigen van het Brusselse gewestelijk openbaar ambt in Europese en internationale instanties die zich bezighouden met ambtenarenzaken

IV.9.2 OD 9.2 Richtlijnen inzake hr en openbaar ambt omzetten en Europese verordeningen toepassen

IV.9.3 OD 9.3: Advies verstrekken inzake hr en openbaar ambt

IV.10 SD 10: Bijdragen aan het programma OPTIris

Bijlage 1: Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

Bijlage 2: Agenda van regelgeving

Bijlage 3: Stand van zaken betreffende het gevolg dat werd gegeven aan de aanbevelingen van het Rekenhof

IV.8 OS 8: Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s’approcher de l’objectif européen de neutralité carbone en 2050

IV.8.1 OO 8.1: Intégrer la dimension «Respecter les principes de transition environnementale et énergétique «dans la compétence «Faire preuve de respect «du dictionnaire de compétences régionales

IV.8.2 OO 8.2: Analyser les possibilités d’un déménagement vers un bâtiment durable

IV.8.3 OO 8.3: Digitaliser l’ensemble des processus et flux internes de talent.brussels

IV.8.4 OO 8.4: Intégrer la dimension environnementale dans la marque régionale

IV.8.5 OO 8.5: Promouvoir les avantages régionaux en termes de télétravail et de mobilité douce.

IV.9 OS 9: Contribuer à la politique de la RBC dans les relations internationales, les affaires européennes et la coopération au développement

IV.9.1 OO 9.1: Représenter la fonction publique régionale bruxelloise au sein des instances européennes et internationales qui traitent des matières de la fonction publique

IV.9.2 OO 9.2: Transposer les directives en matière de RH et de Fonction publique et appliquer les règlements européens

IV.9.3 OO 9.3: Conseiller en matière de RH et de Fonction publique

IV.10 OS 10: Contribuer au Programme OPTIris

Annexe 1: Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

Annexe 2: Agenda de la réglementation

Annexe 3: État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

HOOFDSTUK I Inleiding

Algemeen kader

De overheidsdiensten spelen een essentiële rol in het leven van de burgers en de bedrijven en in de ontwikkeling van het Gewest, onder meer als instrument om het gewestelijk regeringsbeleid uit te voeren.

In haar algemene beleidsverklaring heeft de Regering de intentie geuit een sterk gewestelijk openbaar ambt te ontwikkelen. Uitmuntendheid, modernisering en vernieuwing ten dienste van de gebruikers van het Gewest moeten de leidraad zijn voor onze overheidsinstellingen en bij de hervormingen die de Regering doorvoert. De Regering streeft naar een luisterbereid bestuur met een groot reactievermogen. Het openbaar ambt vervult een essentiële rol door te zorgen voor een egalitair beheer van een geheel van openbare infrastructuur en diensten die van Brussel een dynamisch en inclusief gewest maken waar het aangenaam leven is.

De Regering wil het hr-beleid van de gewestelijke diensten en instellingen moderniseren aan de hand van de onderstaande maatregelen:

- Meer verantwoordelijkheden en autonomie geven aan de leidende ambtenaren en hen regelmatig en grondiger evalueren, door bij hun evaluatie onder meer gebruik te maken van de resultaten van vergelijkende analyses
- Het aanwervingsbeleid voor leidende ambtenaren wijzigen, met name door de versterking van de reserve van onafhankelijke deskundigen die in de selectiecommissies zetelen
- De mobiliteit van de ambtenaren binnen de Brusselse administratie met andere lokale, gewestelijke, federale of gemeenschapsadministraties bevorderen
- De instellingen meer verantwoordelijkheidszin bijbrengen op het vlak van het bereiken van de gestelde doelstellingen
- De omzendbrief over de personeelsplannen herzien om de goedkeuring en uitvoering van deze plannen te versnellen, door het onder meer voor de administraties mogelijk te maken om in de loop van het jaar de inhoud van hun plan te wijzigen en dit binnen de perken van het toegekende budget
- Meer vrijheid geven om de frequentie van de functien evaluatiegesprekken met de personeelsleden, die minstens om de twee jaar moeten plaatsvinden, te bepalen en de praktische modaliteiten te herbekijken

CHAPITRE I^{er} Introduction

Cadre général

Les services publics jouent un rôle essentiel dans la vie des citoyens et des entreprises et dans le développement de la Région, notamment en tant qu'outil de mise en œuvre de la politique du Gouvernement.

Dans sa déclaration de politique générale, le Gouvernement a exprimé son intention de développer une Fonction publique régionale forte. L'excellence, la modernisation et l'innovation au service des usagers de la Région doivent guider nos institutions publiques et les réformes menées par le Gouvernement. Le Gouvernement promeut une administration à l'écoute et réactive. La Fonction publique est en effet essentielle en tant qu'elle garantit la gestion égalitaire d'un ensemble d'infrastructures et de services publics qui font de Bruxelles une région dynamique, inclusive et agréable à vivre.

Le Gouvernement entend moderniser la politique de gestion des Ressources humaines des services et organismes régionaux:

- donner plus de responsabilités et d'autonomie aux hauts fonctionnaires, les évaluer plus régulièrement et de manière plus approfondie, notamment en utilisant les résultats d'analyses comparatives dans leur évaluation.
- adapter la politique de recrutement des hauts fonctionnaires, notamment en renforçant la réserve d'experts indépendants siégeant dans les commissions de sélection;
- Promouvoir la mobilité des fonctionnaires au sein de l'administration bruxelloise et avec d'autres administrations locales, régionales, communautaires ou fédérales;
- responsabiliser davantage les organismes dans l'atteinte des objectifs fixés;
- réviser la circulaire relative aux Plans de personnel pour accélérer leur adoption et leur mise en œuvre, notamment en permettant aux organismes d'en modifier le contenu en cours d'année, dans les limites du budget adopté;
- donner une marge de manœuvre pour fixer la fréquence des entretiens de fonction et d'évaluation des travailleurs et travailleuses, qui auront lieu au moins tous les deux ans et réévaluer les modalités pratiques;

- De aanwerving van statutaire personeelsleden en de statutarisering van contractuele medewerkers vereenvoudigen en moderniseren, met behoud van alle bekwaamheidswaarborgen
- Nagaan of het mogelijk is om een systeem in te voeren om contractuele personeelsleden te bevorderen door een verhoging in graad
- De tuchtregeling voor statutaire personeelsleden vereenvoudigen, om seksisme, racisme en pesten doeltreffender te kunnen bestrijden, met respect voor de rechten van de verdediging
- De voorwaarden vervullen om het welzijn van de medewerkers van het openbaar ambt te garanderen, wat bevorderlijk is voor een efficiënte openbare dienstverlening, door onder meer een meer inspraakgericht management te ontwikkelen, aangename werkruimten in te richten, de opleidingsvoorzieningen te versterken, de mobiliteit (binnen de administratie, binnen het Gewest en tussen de entiteiten) te vergemakkelijken, telewerk te bevorderen en de arbeidstijd aan te passen
- Een statutariseringsbeleid voortzetten, waardoor de ambtenaren een stimulerende en dynamische loopbaan kunnen uitbouwen die op alle gebieden voldoening schenkt
- In het openbaar ambt een recht op deconnectie buiten de werkuren invoeren
- Het gewestelijk beleid ter bevordering van de diversiteit versterken, onder meer door middel van opleidingen en bewustmaking, door de “diversiteitsplannen” te verbeteren en concreter en beter controleerbaar te maken
- De taalkennis van de onthaalmedewerkers inzetten door aan te geven welke talen zij spreken om de burgers in een andere taal te helpen en door te verwijzen, zonder afbreuk te doen aan de dienstverlening die in het Nederlands en het Frans gewaarborgd blijft
- De inrichting van de werkplekken aangrijpen als een kans om met succes naar een modern en duurzaam bestuur over te stappen, waardoor nieuwe werkmethoden en innoverende projecten kunnen worden ingevoerd en tot stand gebracht en er beter kan worden ingespeeld op de behoeften van de medewerkers
- Vanuit een streven naar efficiëntie de mogelijkheden onderzoeken om de administraties te rationaliseren, door verticale of operationele bevoegdheden te bundelen, rekening houdend met het welzijn van de medewerkers en zonder dat de slagkracht van het bestuur in vraag wordt gesteld
- In samenwerking met de Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB) een referentiecentrum voor de validering van de competenties in verband met het openbaar ambt oprichten
- simplifier et moderniser le recrutement des statutaires et la statutarisation des contractuels, en maintenant toutes les garanties de compétence;
- analyser la possibilité de mettre en place un système de promotion par avancement de grade pour les contractuels;
- simplifier le régime disciplinaire des statutaires afin de lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et le harcèlement tout en préservant le respect des droits de la défense;
- réunir les conditions pour garantir le bien-être des agents de la Fonction publique, gage d’efficience des services publics, notamment par la mise sur pied d’un management davantage participatif, par l’aménagement d’espaces de travail agréables, par le renforcement des dispositifs de formation, par la facilitation de la mobilité (intra-administration, intrarégionale et inter-entité), par la promotion du télétravail et par l’aménagement du temps de travail;
- poursuivre une politique de statutarisation offrant aux fonctionnaires des carrières stimulantes, dynamiques et gratifiantes sur tous les plans;
- mettre en œuvre un droit à la déconnexion dans la Fonction publique en dehors des heures de travail;
- renforcer les politiques régionales de promotion de la diversité, notamment grâce à la formation et à la sensibilisation, en améliorant et en rendant les «plans diversité» plus concrets et vérifiables;
- valoriser les connaissances linguistiques des agents d’accueil en indiquant les langues qu’ils parlent afin d’aider et d’orienter les citoyens dans une autre langue, sans préjudice sur la prestation de services qui restent garantis en français et en néerlandais;
- faire de l’aménagement des lieux de travail une opportunité de transformation réussie vers une administration moderne et durable, permettant de mettre en œuvre de nouvelles méthodes de travail et projets innovants et de mieux répondre aux besoins des agents;
- étudier les possibilités de rationalisation des administrations pour atteindre des objectifs d’efficacité, notamment par le regroupement des compétences verticales ou opérationnelles en tenant compte du bien-être des agents et sans que la capacité d’action de l’administration ne soit remise en cause;
- mettre sur pied un centre de référence pour la validation des compétences liées aux métiers de la Fonction publique, en collaboration avec l’ERAP.

Om een nieuwe strategie te kunnen implementeren die rekening houdt met de doelstellingen die de Regering in haar beleidsverklaring heeft geformuleerd, is het nodig om de gevolgen van de uitvoering van de huidige strategie samen met alle betrokken actoren te evalueren.

Het is immers van essentieel belang dat talent.brussels kan uitgroeien tot een partner die:

- innoverende en kwalitatieve oplossingen en diensten levert die beantwoorden aan de behoeften van de verschillende belanghebbenden, zowel op organisatorisch niveau als op het niveau van hr;
- het behoud van de professionalisering van de gewestelijke directies Human Resources garandeert;
- de rol van facilitator van de behoefte aan autonomie van de gewestelijke openbare diensten en hun hr-dienst op zich neemt.

In dat verband stellen we voor om, na overleg met de gewestelijke partners, een coherente gewestelijke strategie te ontwikkelen om de aanwerving te moderniseren en meer dynamiek te brengen in de loopbaan, om zowel de doeltreffendheid van onze openbare diensten als de kwaliteit van het leven op het werk te verbeteren.

Een van de uitdagingen is de ontwikkeling van een gewestelijk werkgeversmerk dat het Brussels Gewest positioneert als een aantrekkelijke werkgever, waarbij elk talent de kans krijgt om toegang te krijgen tot een job in het Brussels Gewest en om zich te ontwikkelen in een professionele omgeving, die inspirerend is een aandacht heeft voor de mens.

Om ervoor te zorgen dat de “employer branding”-strategie volledig doeltreffend is, moet ze ook zijn gebaseerd op acties die erop zijn gericht om de levenskwaliteit op het werk te waarborgen, het beroepsleven en het privéleven op een evenwichtige manier op elkaar af te stemmen en de professionele ontwikkeling van de personeelsleden te bevorderen.

Aangezien de verschijnselen in verband met stress en burn-out steeds omvangrijker worden, zal in de nieuwe strategie van het openbaar ambt nog meer rekening worden gehouden met de hefboomen die stress verminderen en moeten tegelijk de voorwaarden worden gecreëerd voor het engagement dat nodig is om kwaliteitsvolle diensten te leveren. Daartoe moeten de managers te worden ondersteund en begeleid bij de implementatie van nieuwe managementen werkorganisatiemethoden en een geïntegreerde (systemische) benadering inzake kwaliteit, beheer van de overheidsinstelling en ethiek.

Naast deze algemene richtlijnen heeft de uitzonderlijke gezondheidscrisis naar aanleiding van corona een impact

Afin d’implémenter une nouvelle stratégie tenant compte des objectifs que le Gouvernement s’est fixé dans sa déclaration de politique générale, il convient d’évaluer les conséquences de la mise en œuvre de la stratégie actuellement menée avec l’ensemble des acteurs concernés.

Il est en effet essentiel que Talent.brussels puisse se positionner comme un partenaire:

- fournisseur de solutions et de services innovants et de qualité qui répondent aux besoins des différentes parties prenantes, tant au niveau organisationnel qu’au niveau des RH
- garant du maintien de la professionnalisation des directions des ressources humaines régionales
- facilitateur du besoin d’autonomie des services publics régionaux et de leur service RH.

Pour ce faire, nous proposerons, après concertation avec les partenaires régionaux, le développement d’une stratégie régionale cohérente pour moderniser le recrutement et dynamiser les carrières de manière à renforcer à la fois, l’efficacité de nos services publics et à la fois, la qualité de vie au travail.

Parmi les enjeux, le développement d’une marque employeur régionale positionnant la Région bruxelloise comme employeur de choix où chaque talent a la possibilité d’accéder à un emploi au sein de la Région bruxelloise et de se développer dans un environnement professionnel, inspirant et attentif à l’humain.

Pour être complètement efficace, la stratégie d’employer branding doit s’appuyer sur des actions visant à assurer la qualité de vie au travail, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et la stimulation du développement professionnel des collaborateurs.

Les phénomènes liés au stress et à l’épuisement professionnel prenant de plus en plus d’ampleur, la nouvelle stratégie de fonction publique prendra encore davantage en compte les leviers qui permettent de réduire le stress tout en créant les conditions de l’engagement nécessaire à la délivrance de services de qualité. Pour cela, il conviendra de soutenir et accompagner les managers dans la mise en place de nouveaux modes managériaux et d’organisation du travail ainsi que d’une approche intégrée (systémique) de la qualité, de la gouvernance de l’organisation publique et de l’éthique.

Outre ces grandes lignes directrices, la crise sanitaire exceptionnelle liée au Covid-19 que nous avons connue a

gehad op onze medewerkers en op de Brusselse instellingen, en dat blijft zo. Het was een kans om een openbaar ambt op hybride manier in te vullen. Deze visie over de werkplaats en de werkorganisatie binnen onze Brusselse instellingen is een van de prioriteiten van het gewestelijk openbaar ambt geworden.

HOOFDSTUK II Contextanalyse

Het gewestelijk openbaar ambt en zijn evolutie

Sinds zijn oprichting in 1989 is het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voortdurend in ontwikkeling.

In het kader van haar bevoegdheden doet de Regering een beroep op een gewestelijke administratie die bestaat uit een reeks overheidsdiensten die gediversifieerd zijn door hun juridische aard, de reikwijdte van hun opdrachten, de samenstelling van hun personeel, enz. De perimeter van het gewestelijk openbaar ambt is gaandeweg veranderd, evenals de samenstelling van het personeelsbestand. Ondanks de veranderingen die hebben plaatsgevonden op openbaar, economisch, demografisch, sociaal en milieuvlak, hebben de overheidsdiensten steeds ten dienste van de burgers, de ondernemingen en de verenigingen gestaan en zijn ze blijven evolueren en hebben ze zich voortdurend verbeterd.

Daarom heeft de Regering tijdens de vorige legislaturen een reeks hervormingen van de gewestelijke administratie uitgevoerd.

In juli 2016 werd zodoende een nieuwe strategie voor het gewestelijk openbaar ambt goedgekeurd die rond 3 complementaire pijlers is opgebouwd:

- een hervorming van de structuren en de oprichting van talent.brussels (GOD Openbaar Ambt);
- een hervorming van de statuten in verband met de sectorale overeenkomsten;
- de goedkeuring van een strategisch plan voor het gewestelijk openbaar ambt.

De oprichting van talent.brussels kwam in de eerste plaats tegemoet aan een wens om de statutaire aanwerving te vereenvoudigen en transversale dossiers met betrekking tot het openbaar ambt te coördineren, om de verschillende partners op het gebied van human resources en organisatie-ontwikkeling te ondersteunen.

De hervorming van de statuten vond plaats in het kader van een sociale dialoog en leidde in 2023, door de statutaire tenuitvoerlegging van de kwantitatieve maatregelen van

eu et continue d'avoir un impact sur les collaborateurs et sur les institutions bruxelloises. Elle a été une opportunité pour repenser la fonction publique de manière hybride. Cette vision du monde du travail et de l'organisation du travail au sein de nos institutions bruxelloises est devenue une des priorités de la fonction publique régionale.

CHAPITRE II Analyse du contexte

La Fonction publique régionale et son évolution

Depuis sa création en 1989, la Région de Bruxelles-Capitale est en développement permanent.

Dans le cadre de ses compétences, le Gouvernement s'appuie sur une administration régionale composée d'une série de services publics divers de par leur nature juridique, la portée de leurs missions, la composition de leur personnel... Au fur et à mesure, le périmètre de la Fonction publique régionale a évolué ainsi que la composition de son effectif. Malgré les changements intervenus dans les domaines publics, économiques, démographiques, sociaux et environnementaux, les services publics ont toujours été au service des citoyens, des entreprises et des associations, et n'ont cessé d'évoluer et de s'améliorer.

C'est pourquoi, le Gouvernement a mené, sous les précédentes législatures, une série de réformes de l'administration régionale.

En juillet 2016, il a ainsi adopté une stratégie pour la Fonction publique régionale qui s'articulait autour de 3 piliers complémentaires:

- une réforme des structures et la création de talent.brussels (SPR Fonction publique);
- une réforme des statuts liée aux accords sectoriels;
- l'adoption d'un plan stratégique pour la Fonction publique régionale.

La création de talent.brussels répondait prioritairement à une volonté de simplifier le recrutement statutaire et de coordonner les matières transversales relatives à la fonction publique, afin d'offrir un soutien aux différents partenaires en matière de ressources humaines et de développement organisationnel.

La réforme des statuts s'est faite dans le cadre d'un dialogue social et a abouti en 2023, au travers de l'implémentation statutaire des mesures quantitatives de l'accord

de sectorale overeenkomst, tot een herwaardering van de lonen en andere voordelen voor ambtenaren en contractuele medewerkers, in de vorm van: de afschaffing van de inhouding van 13,07% op het vakantiegeld, een verhoging van het vaste en variabele deel van de eindejaarsuitkering, de uitbreiding van de kilometervergoeding voor fietsen naar andere alternatieve vervoerswijzen en de toekenning van een extra telewerkvergoeding bovenop de reeds geldende vergoeding.

De huidige perimeter van het Brussels Gewestelijk openbaar ambt en zijn personeelsbestand

De basisperimeter van het gewestelijk openbaar ambt omvat vandaag de diensten van de Regering en de instellingen van openbaar nut (wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut) en andere gewestelijke instellingen, waarvan de medewerkers aan soortgelijke statutaire bepalingen zijn onderworpen. De Regering heeft deze perimeter voor het toepassingsgebied van de transversale besluiten betreffende het openbaar ambt in mei 2022 uitgebreid en omvat voortaan de volgende 20 instellingen:

sectoriel, à la revalorisation des rémunérations et autres avantages au bénéfice des agents et des contractuels, sous la forme: d'une suppression de la retenue des 13,07 % sur le pécule de vacances, d'une augmentation des parties fixe et variable de l'allocation de fin d'année, de l'extension de l'indemnité kilométrique vélo à d'autres modes alternatifs de transport, de l'octroi d'une indemnité supplémentaire de télétravail à celle déjà en vigueur.

Le périmètre actuel de la fonction publique régionale bruxelloise et l'effectif de son personnel

Le périmètre de base de la fonction publique régionale recouvre aujourd'hui les Services du Gouvernement et les organismes d'intérêt public (loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes publics) et d'autres organismes régionaux, dont les agents sont soumis à des dispositions statutaires similaires. Ce périmètre a été élargi par le Gouvernement en mai 2022 pour le champ d'application des arrêtés transversaux en matière de Fonction publique et couvre désormais les 20 institutions suivantes:

Nr. / N°	Naam	Nom	«Commerciële» naam/ nom «commercial»	Onder-worpen statuut/ soumis au Statut 21-03-2018	Sector XV/ Secteur XV Talent Analytics, brussels
1	Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)	Service public régional de Bruxelles (SPRB)	/	X	X
2	Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Stedenbouw en Erfgoed (BSE)	Service public régional Bruxelles Urbanisme et Patrimoine (BUP)	urban.brussels	X	X
3	Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (GOBF)	Service public régional de Bruxelles Fiscalité (SPRBF)	fiscaliteit.brussels fiscalité.brussels	X	X
4	Brussel Openbaar Ambt (BruOA)	Bruxelles Fonction Publique (BruFOP)	talent.brussels	X	X
5	Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)	paradigm.brussels	X	X
6	Leefmilieu Brussel (LB)	Bruxelles Environnement (BE, ex IBGE)	leefmilieu.brussels environnement.brussels	X	X
7	De Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU)	brandweer.brussels pompiers.brussels	X	X
8	Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel (Innoviris)	Institut d'encouragement de la Recherche scientifique et de l'Innovation de Bruxelles (Innoviris)	Innoviris.brussels	X	X
9	Brussels Planningsbureau	Bureau bruxellois de la planification	perspective.brussels	X	X
10	Net Brussel (GAN)	Bruxelles-Propreté (ARP)	net.brussels propreté.brussels		X
11	Actiris	Actiris	Actiris.brussels	X	X
12	Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel (Haven)	Société régionale du Port de Bruxelles (Port)	port.brussels	X	X

Nr. / N°	Naam	Nom	«Commerciële» naam/ nom «commercial»	Onder-worpen statuut/ soumis au Statut 21-03-2018	Sector XV/ Secteur XV Talent Analytics. brussels
13	Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB)	slrb-bghm.brussels	X	X
14	Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	Bruxelles Prévention et Sécurité (BPS)	bps-bpv.brussels	X	X
15	Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BRUPARTNERS)	le Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (BRUPARTNERS)	brupartners.brussels		X
16	Brussels Hoofdstedelijk parkeeragentschap (BHP)	l'Agence du stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale (ASR)	parking.brussels		X
17	Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven (BAOB)	l'Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise (ABAE)	hub.brussels		X
18	Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL)	Bruxelles Gaz Électricité (BRUGEL)	brugel.brussels		X
19	Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer (BMWB)	la Société bruxelloise de la Gestion de l'Eau (SBGE)	HYDRIA		X
20	de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB)	la Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB)	citydev.brussels		X

Over het algemeen kan elke instelling die niet aan de wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is onderworpen, als deel van het openbaar ambt worden beschouwd. Andere gewestelijke instellingen (Economische en Sociale Raad, Citydev, parking.brussels, ...) vallen dus onder deze perimeter, op grond van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Hun medewerkers zijn onderworpen aan de statutaire bepalingen die in het kader van sector XV worden onderhandeld met een kader en specifieke onderhandelingsmethoden voor het openbaar ambt.

Het actiegebied van talent.brussels kan echter ook variëren naargelang de wetteksten. De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt breidt deze perimeter uit tot alle gewestelijke instellingen, de overheidsbedrijven en de gewestelijke vzw's.

Het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt, in 2022 hernoemd tot TalentAnalytics.brussels, stelt statistieken op over het personeel van het openbaar ambt op basis van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 december 1997 tot oprichting van een gegevensbank betreffende het personeel van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de instellingen van openbaar nut die onder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ressorteren.

De façon générale, toute entité qui n'est pas soumise à la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut être considérée dans le périmètre de la fonction publique. D'autres organismes régionaux (Conseil économique et social, Citydev, Parking.brussels...) sont donc considérés dans ce périmètre en vertu de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre l'autorité publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et leurs agents sont soumis à des dispositions statutaires qui se négocient dans le cadre du secteur XV avec un cadre et des méthodes de négociation spécifiques à la fonction publique.

Cependant, le champ de talent.brussels peut aussi varier selon les textes légaux considérés. Ainsi, l'Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la Fonction publique régionale étend ce périmètre à l'ensemble des organismes régionaux, aux entreprises publiques et aux ASBL régionales.

L'Observatoire de l'emploi de la Fonction publique régionale, renommé talentAnalytics.brussels en 2022, établit des statistiques du personnel de la fonction publique sur la base de l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 décembre 1997 créant une banque de données concernant le personnel du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale.

Aangezien de verplichting slechts op een beperkt aantal instellingen van toepassing is, geeft het op jaarbasis echter een versnipperd overzicht⁽¹⁾ van het personeelsbestand. Deze ordonnantie wordt momenteel echter herzien en bevindt zich in de tweede lezing.

Het diversiteitsbeleid binnen het gewestelijk openbaar ambt

In het kader van het gewestelijk diversiteitsbeleid worden de prioritaire doelstellingen voor de periode 2016-2020 opgevolgd om gegevens te verzamelen en de geboekte vooruitgang te meten, maar op basis van een vrijwillige deelname. Er worden gegevens verzameld in verband met de doelstellingen die in maart 2016 door de Regering werden vastgelegd met betrekking tot de diversiteit van het personeel van het gewestelijk openbaar ambt voor 5 doelgroepen:

- de toegang van vrouwen tot managementfuncties;
- de tewerkstelling van de Brusselaars;
- de tewerkstelling van jongeren;
- de tewerkstelling van personen met een handicap;
- de eindeloopbaanregeling vanaf 60 jaar.

Op 1 juli 2021 heeft de Regering akte genomen van het rapport van de diversiteitsaudit en heeft het de minister van Openbaar Ambt belast met het toezicht op het actieplan op basis van de aanbevelingen uit de audit. De audit en het actieplan hebben de focus geplaatst op het verbeteren van de resultaten en effecten van het diversiteitsbeleid en de bestrijding van discriminatie in het gewestelijk openbaar ambt. Aldus zijn drie hefboomen geïdentificeerd: een aanpassing van het wettelijk kader dat momenteel in samenwerking met de actoren van het gewestelijk diversiteitsbeleid wordt geanalyseerd, een versterking van de middelen toegekend aan talent.brussels om deze opdracht op zich te nemen, en het versterken van een samenwerkingsbenadering en een verduidelijking van de rollen tussen de betrokken actoren van een gewestelijk diversiteitsof gelijkheidskansenbeleid maar onder het toezicht van andere ministers en staatssecretarissen.

Het strategisch plan voor het gewestelijk openbaar ambt

Tijdens de vorige legislatuur werd een strategisch plan voor het gewestelijk openbaar ambt opgesteld met richtlijnen en strategieën voor de ontwikkeling en de

(1). Het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt brengt statistieken over het personeel van de Brusselse gewestelijke overheidsdiensten en de volgende overheidsinstellingen bijeen in een tweejaarlijks rapport: de GOB, BSE, Brussel Fiscaliteit, talent.brussels, Actiris, Net Brussel, de DBDMH, Leefmilieu Brussel, Paradigm, Innoviris, de Economische en Sociale Raad, de BGHM, de Haven van Brussel en Citydev.

Cependant, l'obligation ne s'étendant qu'à un nombre limité d'organismes, il présente une vue annuelle parcellaire⁽¹⁾, de la situation du personnel. Cette ordonnance est toutefois en cours de révision et au stade de la seconde lecture.

La politique de diversité au sein de la fonction publique régionale

Dans le cadre de la politique régionale de diversité, un monitoring des objectifs prioritaires pour la période 2016-2020 s'est mis en place pour collecter des données et pouvoir mesurer les progrès réalisés mais sur la base d'une participation volontaire. Des données sont collectées en rapport avec les objectifs fixés, en mars 2016, par le Gouvernement en matière de diversité du personnel de la Fonction publique régionale concernant 5 publics cibles:

- L'accès des femmes aux fonctions de management,
- L'emploi des bruxellois,
- L'emploi des jeunes,
- L'emploi des personnes en situation de handicap,
- L'aménagement des fins de carrière à partir de 60 ans.

Le 1^{er} juillet 2021, le Gouvernement a pris acte du rapport d'audit de la diversité et a chargé le ministre de la Fonction publique de superviser le plan d'action basé sur ces recommandations. L'audit et le plan d'action ont mis le focus sur l'amélioration des résultats et impacts de la politique de la diversité et de la lutte contre la discrimination dans la fonction publique régionale. Trois leviers ont ainsi pu être identifiés, une adaptation du cadre légal, en cours d'analyse en collaboration avec les acteurs de la politique régionale de diversité, un renforcement des moyens octroyés à talent.brussels pour assumer cette mission ainsi que le renforcement d'une approche collaborative et d'une clarification des rôles entre les acteurs impliqués dans une politique régionale de diversité ou d'égalité des chances mais sous la tutelle d'autres ministres et secrétaires d'État.

Le plan stratégique pour la Fonction publique régionale

Sous la législature précédente, un Plan stratégique pour la fonction publique régionale a fixé des lignes directrices et stratégiques pour le développement et l'évolution de la

(1). L'Observatoire de l'emploi de la Fonction publique régionale compile des statistiques dans un rapport bisannuel du personnel des SPRB et des organismes publics suivants: SPRB, BUP, Bruxelles Fiscalité, talent.brussels, Actiris, Bruxelles-Propreté, le SIAMU, Bruxelles Environnement, Paradigm, Innoviris, le Conseil économique et social, la SLRB, le Port de Bruxelles et Citydev.

evolutie van het Brusselse openbaar ambt tegen 2020. Talent.brussels werd opgericht om de promotie en de uitvoering van deze gewestelijke strategie te ondersteunen

Dit strategisch plan dat voortvloeit uit een overleg met de gewestelijke mandatarissen is gebaseerd op transversale doelstellingen die zijn opgebouwd rond 3 hoofdpijlers: de kwaliteit van de diensten, de ontwikkeling van het personeel en een efficiënte en duurzame beheersmethode. Deze transversale doelstellingen zijn vastgesteld voor alle mandatarissen en vormen een aanvulling op de strategische doelstellingen die verband houden met hun bevoegdheidsgebied.

Dit plan wordt voorgesteld in de leidraad “Voor een strategische visie van het gewestelijk openbaar ambt”.

Wat de pijler in verband met de kwaliteit van de diensten betreft, worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

- de toegang tot informatie en diensten vergemakkelijken;
- de administratieve stappen vereenvoudigen;
- beter communiceren en het imago van de openbare diensten bij de burgers verbeteren;
- de diensten aanpassen op basis van de ervaringen en de tevredenheid van de gebruikers;
- zorgen voor een gewestelijk coördinatiemechanisme in het kader van de rapportering van klachten aan de Regering.

Wat de ontwikkeling van het personeel betreft, worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

- een menselijk en ethisch management ontwikkelen;
- de aanwerving van het personeel verbeteren;
- het openbaar ambt aantrekkelijk maken en de tewerkstelling van de Brusselaars bevorderen;
- bijdragen aan de ontwikkeling van het personeel, het personeel opleiden en toezien op het welzijn op het werk;
- de medewerkers verantwoordelijkheidszin bijbrengen;
- een intern communicatiebeleid uitwerken en de verandering mee in goede banen leiden;
- de beroepsmobiliteit bevorderen;
- de Brusselse diversiteit weerspiegelen;
- expertise delen in verband met het openbaar ambt.

Wat de efficiënte en duurzame manier van werken betreft, worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

Fonction publique bruxelloise à l’horizon 2020. Talent.brussels a été mis en place pour soutenir la promotion et la réalisation de cette stratégie régionale.

Ce plan stratégique, réalisé sur la base d’un travail de concertation avec les mandataires régionaux, s’articule autour d’objectifs transversaux déclinés en 3 axes clés: la qualité des services, le développement du personnel, un mode de gestion efficient et durable. Ces objectifs transversaux sont fixés à tous les mandataires et s’ajoutent aux objectifs stratégiques liés à leur domaine de compétence.

Ce plan est présenté dans le guide «Pour une vision stratégique de la Fonction publique régionale».

En ce qui concerne l’axe portant sur la qualité des services, les objectifs poursuivis sont:

- Faciliter l’accès à l’information et aux services
- Simplifier les démarches administratives
- Mieux communiquer et améliorer l’image des services publics auprès des citoyens
- Adapter les services sur la base de l’expérience et de la satisfaction des usagers
- Assurer un mécanisme de coordination régionale du rapportage au Gouvernement des services de plaintes

En ce qui concerne le développement du personnel, les objectifs poursuivis sont:

- Développer une culture de management humain et éthique
- Améliorer le recrutement du personnel
- Rendre la Fonction publique plus attractive et promouvoir l’emploi des Bruxellois
- Aider au développement du personnel et le former, veiller aux conditions du bien-être au travail
- Responsabiliser les agents
- Développer une politique de communication interne et accompagner le changement
- Favoriser la mobilité professionnelle
- Refléter la diversité bruxelloise
- Partager l’expertise en matière de Fonction publique

En ce qui concerne un mode de fonctionnement efficient et durable, les objectifs poursuivis sont:

- Een managementcultuur ontwikkelen door gebruik te maken van methoden en tools die aan de overheidsdiensten zijn aangepast en een hoog niveau van ethiek en billijkheid garanderen.
- De begrotingsprocessen en de plannings-, uitvoerings- en evaluatieprocessen van de beheersplannen of -overeenkomsten en van de operationele plannen optimaliseren.
- Een ambitieus milieubeleid voeren.
- In alle openheid handelen.
- Diensten en vaardigheden delen.
- De digitale revolutie mee in goede banen leiden.
- Proactief deelnemen aan de uitvoering van de transversale beleidslijnen (genderintegratie, Handiplan, Strategie 2030, ...) via concrete maatregelen en methoden die collegialiteit tussen leidende ambtenaren en hun medewerking aan de gemeenschappelijke doelstellingen van de organisatie waarborgen, alsook aan de door de Regering vastgelegde doelstellingen.

Op basis van de door de Regering gevalideerde prioriteiten werd een operationeel actieplan opgesteld om de ontwikkeling van projecten gericht op de gemeenschappelijke uitdagingen en de bundeling van middelen te ondersteunen.

Voor de vorige periode omvatte het operationeel plan prioritaire werkterreinen inzake administratieve vereenvoudiging, diversiteitsbeleid en de tewerkstelling van Brusselaars in het openbaar ambt, alsook de invoering van gemeenschappelijke opleidingen.

Dit plan moet worden beoordeeld en moet zich verder ontwikkelen op basis van een visie over een postcorona-arbeidswereld.

Sommige voorstellen moeten nog verder worden uitgewerkt: een communicatie en een beheer opgebouwd rond deels op afstand georganiseerde teams, de ontwikkeling van een basis van gemeenschappelijke waarden in uiteengevallen werkplaatsen, een innovatieve aanpak van de kwaliteit van de diensten en het bundelen en digitaliseren van bepaalde ondersteunende diensten, evenals een bijzondere aandacht voor het welzijn van de medewerkers in de post-corona periode.

Administraties op weg naar meer wendbaarheid

Zoals de coronacrisis er ons heeft aan herinnerd, evolueren onze gewestelijke publieke organisaties tegenwoordig in een VUCA-omgeving, dat wil zeggen dat ze onderhevig zijn aan snelle, onzekere, complexe en dubbelzinnige veranderingen. In een dergelijke omgeving

- Développer une culture de management recourant à des méthodes et outils adaptés aux services publics et garantissant un haut niveau d'éthique et d'équité
- Optimiser les processus budgétaires et les processus de planification, de mise en œuvre et d'évaluation des plans ou contrats de gestion et des plans opérationnels
- Mettre en œuvre une politique environnementale ambitieuse
- Agir en toute transparence
- Partager les services et les compétences
- Accompagner la révolution numérique
- Participer de manière proactive à la mise en œuvre des politiques transversales (intégration du genre, handiplan, Stratégie 2030, ...) par des mesures concrètes et des méthodes assurant la collégialité entre fonctionnaires dirigeants et leur collaboration aux objectifs communs de l'organisation, ainsi qu'aux objectifs transversaux fixés par le Gouvernement.

Un plan d'action opérationnel a été établi en fonction des priorités validées par le Gouvernement, le but étant de soutenir le développement de projets visant des enjeux communs et la mutualisation des ressources.

Pour la période précédente, le plan opérationnel comportait des chantiers prioritaires en matière de simplification administrative, de politique de diversité et d'emploi des Bruxellois dans la fonction publique ainsi que la mise en place de formations communes.

Ce plan devra être évalué et évoluer sur la base d'une vision d'un monde du travail post-corona.

Certaines propositions devront être développées: une communication et un management articulés autour d'équipes organisées en partie à distance, la construction d'un socle de valeurs communes dans des lieux de travail éclatés, une approche innovante de la qualité des services et la mutualisation et la digitalisation de certains services de support ainsi qu'une attention particulière pour le bien-être des collaborateurs en période post-corona.

Des administrations sur la voie d'une plus grande agilité

Comme la crise Covid nous l'a rappelé, nos organisations publiques régionales évoluent aujourd'hui dans un environnement VUCA c'est-à-dire, soumis à des changements rapides, incertains, complexes et ambigus. Dans un tel environnement, les projets, les priorités, les

veranderen projecten, prioriteiten, technologieën en strategieën snel in een poging zich aan te passen aan de vluchtigheid van situaties.

In het kader van de coronacrisis heeft talent.brussels op vraag van de Regering een coördinerende rol opgenomen om de verschillende maatregelen en de interpretatie ervan zo uniform mogelijk te maken binnen de Brusselse overheidsdiensten. Er werd ook een SPOC aangesteld om de juridische vragen in verband met het statuut te beantwoorden. Dit coördinatiewerk is na de crisis voortgezet. De diversiteit van onze gewestelijke overheidsdiensten is een troef, maar heeft ook aangetoond dat er een reële behoefte is aan meer coördinatie, uniformiteit (met behoud van de autonomie van elk) en een betere doorstroming van de informatie. Dat is ook de weg die talent.brussels moet inslaan.

In dezelfde beweging heeft de Regering in mei 2022 de uitvoering goedgekeurd van het project voor de optimalisering van de prestaties en de transitie van instellingen (OPTIris). De teams van talent.brussels worden zo ingezet om voorstellen van acties te verstrekken voor het optimaliseren van het gewestelijk hr-beleid. Zo zijn er nieuwe strategische doelstellingen toegekend aan de mandatarissen: één betreffende OPTIris, de andere over de bijdrage van elke instelling aan het beleid van het BHG inzake internationale aangelegenheden.

Een innoverend en versterkt menselijk management

Een budgettaire benadering van prestatiegericht beheer kan niet voorbijgaan aan de noodzaak om de mechanismen voor erkenning, feedback en verduidelijking van de rollen via een menselijk en participatief beheer te herstellen.

Door het wegvallen van de sociale contacten binnen de organisatie als gevolg van de coronapandemie is het noodzakelijk geworden om een globale strategie te implementeren om de betrokkenheid van de personeelsleden (ook vanop afstand) te herbekijken door te werken aan de betekenis, de erkenning, de professionele ontwikkeling, de autonomie en aantrekkelijke loopbaanmogelijkheden.

Problemen van burn-out, ziekteverzuim of verminderde betrokkenheid op het werk zijn een maatschappelijk fenomeen geworden en zijn sinds het begin van de coronacrisis nog verscherpt. Werkstress is één van de grootste risico's waarmee organisaties worden geconfronteerd. Het kan een impact hebben op de geestelijke gezondheid, de lichamelijke gezondheid, het welzijn en de productiviteit van de personeelsleden op alle niveaus. Het treft alle sectoren, inclusief de overheidssector, en vertegenwoordigt een aanzienlijke totale kostprijs voor de organisatie, het individu of de maatschappij in haar geheel.

technologies et stratégies changent rapidement afin de tenter de s'adapter à la volatilité des situations.

Dans le cadre de la crise covid, talent.brussels a assumé un rôle de coordination à la demande du Gouvernement afin de rendre les différentes mesures et leur interprétation aussi uniformes que possible au sein des administrations bruxelloises. Un SPOC a également été mis en place pour répondre aux questions juridiques liées au statut. Ce travail de coordination s'est poursuivi après la crise. La diversité de nos administrations régionales est un atout, mais a également montré qu'il existe un réel besoin de plus de coordination, d'uniformité (tout en préservant l'autonomie de chacun) et d'une meilleure circulation de l'information. C'est également la voie que doit emprunter talent.brussels.

Dans le même élan, le Gouvernement a approuvé en mai 2022 la mise en œuvre du projet d'Optimisation de la Performance et de la Transition des Institutions (OPTIris). Les équipes de talent.brussels se sont ainsi mobilisées pour délivrer des propositions d'action visant à optimiser les politiques RH régionales. De nouveaux objectifs stratégiques ont ainsi été assignés aux mandataires régionaux: l'un portant sur OPTIris, l'autre sur la contribution de chaque organisme à la politique de la RBC dans les matières internationales.

Un management humain innovant et performant

Une approche budgétaire de la gestion axée sur la performance ne peut faire fi de la nécessité de rétablir des mécanismes de reconnaissance, de feed-back, de clarification des rôles via un management humain et participatif.

La perte de lien social au sein de l'organisation engendrée par le covid rend nécessaire d'implémenter une stratégie globale pour repenser (également à distance) l'implication des collaborateurs et collaboratrices en travaillant sur le sens, par la reconnaissance, le développement professionnel, l'autonomie et des possibilités de carrières attractives.

Les problèmes d'épuisement professionnel, d'absentéisme ou de désengagement au travail sont devenus un phénomène de société et se sont encore renforcés depuis le début de la crise covid. Le stress au travail est l'un des risques majeurs auquel les organisations doivent faire face. Il peut affecter la santé mentale, la santé physique, le bien-être et la productivité des collaborateurs de tous niveaux. Il touche tous les secteurs, y compris le secteur public et constitue un coût global important tant pour l'organisation, que pour l'individu ou pour la société dans son ensemble.

Wij stellen vast dat de werknemers in deze onzekere tijden veel gestresseerder zijn dan vroeger. Het is belangrijk dat het beleid voldoende ruimte laat om deze reflecties en zorgen aan te kaarten en een empathische en oplossingsgerichte organisatiecultuur versterkt.

Steeds meer managers vinden het moeilijk om de complexiteit van hun taak op zich te nemen in een voortdurend veranderende context die leidt tot onzekerheid en soms malaise binnen hun teams. Dat risico is des te groter omdat de coronacrisis telewerk als norm heeft versterkt, waardoor het beheer van teams op afstand nog complexer is geworden. We moeten daarom nadenken over hoe we managers kunnen ondersteunen bij hun taken, met bijzondere aandacht voor hoe om te gaan met deze moeilijke tijden.

De ontwikkeling van het welzijnsbeleid op het werk en de aanwervingsvoorwaarden voor elk personeelslid worden dus een belangrijke uitdaging om de effectiviteit en de efficiëntie van de overheidsdiensten en het succes van het overheidsbeleid te garanderen en om zich te onderscheiden in het post-corona tijdperk. Als hr-partner moet talent.brussels de overheidsdiensten kunnen ondersteunen in het kader van de organisatorische post-corona ontwikkeling en hen hulpmiddelen aanreiken.

Dit vereist een caleidoscopische kijk en een gedeelde reflectie om een nieuw evenwicht te vinden tussen een managementbenadering en een Human Resources benadering binnen de werkorganisatie van morgen.

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

De ontwikkeling van de activiteiten van talent.brussels

Het besluit houdende oprichting van Brussel Openbaar Ambt dateert van 6 juli 2017 en werd op 14 juli van datzelfde jaar gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*. Om de oprichting van deze nieuwe dienst van de Regering op 1 januari 2018 voor te bereiden, werd binnen de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel een tijdelijke autonome cel opgericht. Brussel Openbaar Ambt is sinds 1 januari 2018 een autonome instelling.

Het doelpubliek: de burgers, de werkzoekenden, de werknemers, de gewestregering en de verschillende gewestelijke partners.

De opdrachten van talent.brussels zijn in het bovenstaande besluit vastgelegd.

Nous constatons que les employés sont beaucoup plus stressés qu'auparavant en ces temps incertains. «Il est important que le Politique laisse une place suffisante pour que ces réflexions et inquiétudes puissent être abordées et renforce une culture organisationnelle empathique et orientée solutions.

De plus en plus de managers éprouvent des difficultés à assumer la complexité de leur tâche dans un contexte en perpétuelle transformation qui génère incertitude et parfois le mal-être au sein de leurs équipes. Ce risque est d'autant plus grand que la crise covid a renforcé le télétravail comme norme, ce qui rend la gestion d'équipe à distance encore plus complexe. Nous devons donc réfléchir à la manière dont nous pouvons soutenir les managers dans leurs tâches, en accordant une attention particulière à la manière de faire face à ces temps difficiles.

Développer le bien-être au travail et les conditions de l'engagement de chaque collaborateur et de chaque collaboratrice devient donc un enjeu important pour assurer l'efficacité et l'efficience des services publics, le succès des politiques publiques et pour se démarquer dans un monde post-covid. Talent.brussels, comme partenaire RH, doit pouvoir soutenir les administrations dans l'évolution organisationnelle post-covid et leur proposer des outils.

Ceci nécessite d'adopter une vision kaléidoscopique et une réflexion partagée pour trouver un nouvel équilibre entre une approche de gestion et une approche de ressources humaines au sein de l'organisation de travail de demain.

CHAPITRE III Synthèse managériale

Le déploiement des activités de talent.brussels

L'arrêté de création de Bruxelles Fonction publique date du 6 juillet 2017 a été publié au *Moniteur belge* le 14 juillet de cette même année. Afin de préparer la mise en place de ce nouveau service du Gouvernement au 1^{er} janvier 2018, une cellule autonome provisoire avait été mise en place au sein du SPRB. Bruxelles Fonction publique est autonome depuis le 1^{er} janvier 2018.

Ses public cibles: les citoyens, les candidats à un emploi, les collaborateurs, le Gouvernement régional et les différents partenaires régionaux.

Les missions de talent.brussels sont définies dans l'arrêté mentionné ci-dessus.

Op het vlak van de ondersteuning bij de ontwikkeling van de globale strategie inzake openbaar ambt:

- ondersteuning bieden bij de bevordering van de globale strategie inzake personeel en organisatie;
- waken over de homogeniteit en de samenhang van dit beleid met behulp van die globale strategie;
- coördineren van de beheerstrategie van de betrekkingen, de vaardigheden en de ontwikkeling van het personeel;
- hulp bieden bij de uitwerking van een strategisch plan voor het gewestelijk openbaar ambt;
- ondersteuning bieden bij de verwezenlijking van de transversale beleidslijnen in lijn met de transversale doelstellingen die voor de mandatarissen moeten worden vastgelegd;
- ondersteuning bieden aan het gewestelijk beleid, en aan de andere diensten, op het vlak van kwaliteit van de diensten en inzake klachtenbeheer.

Op het vlak van de operationele opdrachten:

- de ontwikkeling van gemeenschappelijke diensten en projecten, ook met andere entiteiten, op het grondgebied van het Gewest, ondersteunen en in goede banen leiden;
- ondersteuning bieden aan de ambtenaren-generaal van de diensten en publiekrechtelijke rechtspersonen van het Gewest binnen de domeinen die talent.brussels beheert;
- de examens centraliseren, coördineren en organiseren met het oog op de aanleg van wervingsreserves van statutair personeel voor de diensten die onderworpen zijn aan de bepalingen van het statuut van de medewerkers van de gewestelijke overheidsdiensten en de instellingen van openbaar nut en, op verzoek, ondersteuning bieden bij de andere proeven en selecties alsook bij de oriëntering, mobiliteit en certificering van het personeel van het gewestelijk openbaar ambt;
- juridische ondersteuning bieden bij de uitwerking en de interpretatie van de statuten van de medewerkers van de diensten van het gewestelijk openbaar ambt, juridisch advies en juridische bijstand verlenen en de juridische geschillen opvolgen in de bevoegdheidsdomeinen van de organisatie;
- de diversiteitsstrategie in het gewestelijk openbaar ambt coördineren en het secretariaat van het gewestelijk diversiteitscomité waarnemen;
- het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt coördineren;
- ondersteuning bieden op het gebied van overheidsopdrachten door raamovereenkomsten, groepscontracten en aankoopcentrales te stimuleren;
- waarnemen van het secretariaat van de verschillende commissies van het Gewest verbonden aan

Au niveau de l'appui au développement de la stratégie globale de Fonction publique:

- promotion de la stratégie globale en matière de personnel et organisation,
- veille quant à l'homogénéité et la cohérence de cette stratégie,
- coordination de la stratégie de gestion des emplois et des compétences ainsi que le développement du personnel,
- support à l'élaboration d'un plan stratégique pour la Fonction publique régionale,
- soutien à la réalisation des politiques transversales en lien avec les objectifs transversaux à fixer aux mandataires,
- support à la politique régionale en matière de qualité des services et en matière de gestion des plaintes

Au niveau des missions opérationnelles:

- Soutenir et accompagner la création de services et projets communs, y compris avec d'autres entités, sur le territoire de la Région,
- Venir en appui des fonctionnaires généraux des services et personnes morales de droit public appartenant à la Région dans les domaines gérés par talent.brussels,
- Centraliser, coordonner et organiser les épreuves en vue d'établir des réserves de recrutements statutaires pour les services soumis aux dispositions du Statut des agents des SPR et OIP de la Région de Bruxelles-Capitale et, à la demande, offrir un support pour les autres épreuves et sélections ainsi que pour l'orientation, la mobilité, les certifications et validations de compétences du personnel de la Fonction publique régionale,
- Apporter un appui juridique pour élaborer et interpréter les statuts des agents des services de la Fonction publique régionale et offrir une mission de conseil juridique, d'assistance juridique et de suivi du contentieux juridique dans ses domaines de compétences,
- Coordonner la stratégie de diversité dans la Fonction publique régionale et assurer le secrétariat du Comité régional de diversité,
- Coordonner l'observatoire de l'emploi Fonction publique,
- Offrir un soutien en matière de marchés publics en promouvant des contrats-cadres, des contrats de groupe et des centrales d'achat,
- Assurer le secrétariat des différentes commissions de la Région liées aux matières de Fonction publique,

aangelegenheden van het openbaar ambt, met name de gewestelijke kamer van beroep, de selectiecommissies, de evaluatiecommissies en het secretariaat van het onderhandelingscomité.

De huidige strategische doelstellingen van talent.brussels zijn gedefinieerd rekening houdend met de opdrachten van deze overheidsdienst, zoals voorzien in het voornoemde besluit en op basis van het huidige regeerakkoord, evenals met de doelstellingen die de huidige minister van Openbaar Ambt heeft vastgelegd.

Promoten van een innovatieve visie op hr-management en organisatie in een nieuwe, hybride arbeidswereld

Het is een permanente opdracht om de kwaliteit van onze diensten op een zo efficiënt mogelijke manier te verbeteren. In een nieuwe, hybride arbeidswereld post corona richt talent.brussels zich spontaan op digitalisering en innovatie en zet daarbij steeds de medewerkers centraal. Het lijkt geen twijfel dat de coronacrisis een kans heeft gevormd om de inspanningen met betrekking tot de optimalisering van onze diensten aanzienlijk te versnellen naar aanleiding van de nieuwe behoeften van onze klanten.

Innovatie gaat gepaard met de ontwikkeling van een menselijke werkorganisatie die gericht is op de tegemoetkoming aan de behoeften en verwachtingen van de burgers die centraal staan binnen onze dienstverleningsopdrachten, maar houdt ook een inzicht in de hefboomen van de betrokkenheid en een identificatie van prioriteiten in om de actie op een nuttige manier te sturen en zich te mobiliseren rond doelstellingen en gedeelde waarden.

Talent.brussels stelt daarom voor om haar partners te initiëren, te promoten en te ondersteunen in het kader van de ontwikkeling van een hybride organisatie en personeelsbeheermodel om de weg van een menselijk management in te slaan, deels op afstand, en de organisatie te transformeren in overeenstemming met een collaboratief management waar de werkplaatsen versnipperd en digitaal zijn.

Wat het verschil zal maken, is het beheer van de mensen binnen onze overheidsorganisaties. Investeren in opleidingen, begeleiden en ondersteunen van zowel managers als werknemers en werkneemsters op alle niveaus om gemeenschappelijke doelstellingen te bereiken in een aangename werkomgeving.

Talent.brussels ondersteunt haar partners bij de ontwikkeling en de uitvoering van een gemeenschappelijke vernieuwende hybride visie om het beheer, personeelsontwikkeling, ethiek en regelgeving inzake het gewestelijk openbaar ambt te laten evolueren in een post-corona tijdperk.

notamment la Chambre de recours régionale, les commissions de sélection, les commissions d'évaluation et le secrétariat du Comité de négociation.

Les objectifs stratégiques actuels de talent.brussels ont été définis dans le respect de ses missions telles que définies dans l'arrêté précité et sur la base de l'actuel accord de Gouvernement et des objectifs fixés par l'actuel ministre de la Fonction publique.

Promotion d'une vision novatrice de la Gestion RH et de l'Organisation dans un nouveau monde du travail hybride

C'est une mission permanente que d'améliorer la qualité de nos services de la manière la plus efficiente possible. Dans un nouveau monde du travail hybride, talent.brussels se tourne naturellement vers la digitalisation et l'innovation sans oublier de placer les agents au cœur de ces dynamiques. Il est clair que la crise covid a représenté une opportunité d'accélérer considérablement les efforts d'optimisation de nos services en réponse aux nouveaux besoins de nos clients.

Innover implique de développer une organisation humaine du travail orientée vers la satisfaction des besoins et attentes des citoyens au cœur de nos missions de service mais aussi la compréhension des leviers de l'engagement et une identification des priorités pour orienter utilement l'action et pour se mobiliser autour d'objectifs et de valeurs partagées.

Talent.brussels se propose donc d'initier, de promouvoir et de soutenir ses partenaires dans le développement d'un modèle hybride de l'organisation et de gestion du personnel afin de s'engager dans la voie d'un management humain, partiellement à distance, et de transformer l'organisation en cohérence avec un management collaboratif où les lieux de travail sont éclatés et digitaux.

Ce qui fera la différence sera la gestion de l'humain au sein de nos organisations publiques. Investir dans la formation, l'accompagnement et le soutien tant des managers que des collaborateurs et collaboratrices de tous niveaux pour atteindre des résultats communs dans un environnement de travail agréable.

Talent.brussels soutient ses partenaires pour développer et mettre en pratique une vision commune hybride novatrice, pour faire évoluer les approches en matière de management, de développement du personnel, d'éthique et de la réglementation relative à la Fonction publique régionale dans un monde post covid.

Talent.brussels heeft de jaren 2020 en 2021 in het teken gesteld van het voorbereiden en het in goede banen leiden van deze grote verandering en zal een centrale rol blijven spelen binnen deze verandering gedurende de rest van de legislatuur.

Brondocumenten

Talent.brussels heeft haar businessmodel en omgeving geanalyseerd. Naast deze analyses hebben ook andere documenten bijgedragen aan de bepaling van de strategie:

- De gewestelijke beleidsverklaring
- De functiebeschrijvingen en doelstellingen van de DG/ADG
- De beleidsnota van de minister van Openbaar Ambt
- De ontmoetingen met de minister en zijn kabinet Openbaar Ambt, met regionale leidende ambtenaren en hr-partners
- Het “on the field”-gevoel van de teams en hun feedback op de nauwe relaties die ze onderhouden met de partners
- Het huidige personeelsstatuut
- De organieke ordonnantie van 23 februari 2006 houdende de bepalingen die van toepassing zijn op de begroting, de boekhouding en de controle, evenals de verschillende uitvoeringsbesluiten ervan
- Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 januari 2017 betreffende telewerk
- De verordening nr. 2016/679, ook wel bekend onder de naam “algemene verordening gegevensbescherming” (AVG) De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
- De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt

Deadline van de SD

- Volledige duur van de legislatuur

Slaagvoorwaarden

Het budget en de kostenstructuur moeten talent.brussels in staat stellen om haar strategie en de ambitie van de Regering te realiseren. De beschreven doelstellingen zijn gebaseerd op een budget en werkingskredieten die door de

Talent.brussels a donc consacré les années 2020 et 2021 à préparer et accompagner ce changement majeur et continuera à jouer un rôle central dans ce changement pendant le reste de la législature.

Documents sources

Talent.brussels a réalisé une analyse de son business model et de son environnement. En supplément à ces analyses, d’autres documents ont alimenté la définition de sa stratégie:

- La déclaration de politique régionale
- Les descriptions de fonction et objectifs des DG/DGA
- La note d’orientation du ministre de la Fonction publique
- Les rencontres avec le Ministre et son cabinet de la fonction publique, avec les principaux responsables régionaux et les partenaires RH
- Le ressenti «on the field» des équipes et leur feedback sur les relations étroites qu’elles entretiennent avec les partenaires
- Le statut actuel du personnel
- L’ordonnance organique du 23 février 2006 portant les dispositions applicables au budget, à la comptabilité et au contrôle ainsi que ses divers arrêtés d’exécution
- L’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 janvier 2017 relatif au télétravail
- Le règlement no 2016/679, dit règlement général sur la protection des données (RGPD) La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
- L’ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise

Échéance des OS

- Toute la législature

Conditions de réussite

Le budget et la structure des coûts doivent permettre à talent.brussels de réaliser sa stratégie et l’ambition du Gouvernement. Les objectifs décrits sont basés sur un budget et des crédits de fonctionnement accordés par le

Regering zijn toegekend. Het spreekt voor zich dat de hier aangehaalde ambities enkel kunnen worden gerealiseerd als de nodige kredieten ter beschikking worden gesteld.

Middelen

Geschat aantal VTE

Het meest recente personeelsplan 2023 voorziet in 145 VTE. 80% van de functies zijn ingevuld (op 15/08/2023). In januari 2020 werd er een nieuwe structuur ingevoerd om de ambities uit de algemene beleidsverklaring te kunnen uitvoeren. Het huidige personeelsplan werd goedgekeurd op 4 mei 2023 en laat toe het nodige personeel te rekruteren voor de implementatie van de nieuwe structuur.

Talent.brussels bestaat vandaag uit 6 teams, goed voor 112 personen in totaal.

Op 15 augustus 2023 stonden 9 personen die gedetacheerd waren bij de kabinetten, vakbonden en de sociale koepel op de loonlijst van talent.brussels. Zij voerden echter geen activiteiten uit die verband hielden met de opdrachten van talent.brussels. En 5 mensen hebben een volledige loopbaanonderbreking genomen, om verschillende redenen (persoonlijke aangelegenheden, tijdskrediet, stage bij een andere overheidsdienst, enz.) De onderstaande cijfers houden geen rekening met afwezigheden wegens langdurige ziekte.

- het team Piloting, dat bestaat uit 10 personen (waaronder de DG's) die de DG en ADG ondersteunen bij hun opdrachten;
- het team Support dat bestaat uit de afdelingen hr, IT, onthaal, onderhoud en het transversaal secretariaat. De belangrijkste opdracht van dit team is om kwaliteitsvolle interne diensten aan te bieden aan alle medewerkers van talent.brussels, 18 personen;
- het team Juridische Expertise dat juridische ondersteuning biedt aan de medewerkers van talent.brussels en aan de gewestelijke partners, en bestaat uit 12 personen;
- het team Talent Acquisition dat de opdrachten rond mandaten en rond statutaire selectie leidt en bestaat uit 41 personen;
- het team Strategie en Organisatie dat een gemeenschappelijke strategische visie voor het Gewest ontwikkelt en het Brusselse openbaar ambt stimuleert, en bestaat uit 15 personen;

Gouvernement. Il est clair que les ambitions énoncées ici ne peuvent être réalisées que si les crédits nécessaires sont mis à disposition.

Moyens

Nombre estimé d'ETP

Le plan de personnel 2023 (le plus récent) prévoit 145 équivalents temps plein. Le taux de remplissage de l'effectif est de 80 % (au 15/08/2023). Une nouvelle structure a été mise en place en janvier 2020 afin de permettre de réaliser les ambitions reprises dans la déclaration de politique générale. Ce plan du personnel ayant été approuvé le 04.05.2023, permet de recruter les ressources nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle structure.

Talent.brussels est actuellement composé de 6 équipes et de 112 personnes.

Au 15 août 2023, 9 personnes détachées aux cabinets, aux syndicats et à la coupole sociale sont sur le payroll de talent.brussels mais n'exercent pas d'activités relatives aux missions de talent.brussels. Et 5 personnes sont en interruption complète de carrière pour différents motifs (convenance personnelle, crédit-temps, stage dans un autre service public, etc.). Il n'est pas non plus tenu compte dans les chiffres ci-dessous des absents pour maladie de longue durée.

- l'équipe pilotage, 10 personnes (dont les DG's) aidant les DG et DGA dans leurs missions;
- l'équipe support, composée des cellules RH, IT, accueil, entretien et secrétariat transversal. Sa principale mission est d'assurer des services internes de qualité à l'ensemble des agents de talent.brussels, 18 personnes;
- l'équipe expertise juridique apporte un appui juridique tant pour les agents de talent.brussels que pour les partenaires régionaux, 12 personnes;
- l'équipe Talent Acquisition en charge des missions liées aux mandats et à la sélection statutaire, 41 personnes;
- l'équipe stratégie et organisation, en charge de développer une vision stratégique régionale commune et de dynamiser la fonction publique bruxelloise, 15 personnes;

- het team Talent Experience Design dat de externe communicatie en de opleidingen verzorgt, en bestaat uit 13 personen.

Budget

- BA 32.001: Verloning en kosten in verband met het personeelsbeheer
- BA 32.002: Algemene kosten in verband met het beheer van gebouwen
- BA 32.003: Werkingskosten voor de uitvoering van de opdrachten van talent.brussels

Partners

- Gewestelijke instellingen die hetzelfde gewestelijke statuut delen
- Gewestelijke instelling die onder het toepassingsgebied van de diversiteitsordonnantie vallen
- Sociale partners
- Beroepenpunt
- Actiris
- VDAB
- GSOB
- Selor
- Openbare of privéoperatoren die op overheidsopdrachten kunnen reageren

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1: Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever

Beschrijving van de doelstelling

Het Brussels Gewest heeft als werkgever een veelheid aan troeven die er zijn handelsmerk van maken: boeiende en innovatieve projecten, zingeving en levenskwaliteit op het werk, doelstellingen die het algemeen belang dienen, permanente opleidingen en gevarieerde carrièremogelijkheden, competitieve salarissen, een gemeenschappelijke cultuur gericht op het welzijn van de medewerkers, gelijkheid en diversiteit, enz. en toch lijdt het nog steeds onder een te geringe bekendheid en aantrekkingskracht.

Het is echter van essentieel belang dat het Gewest zich onderscheidt en dat getalenteerde mensen uit Brussel en daarbuiten zich bij zijn teams willen aansluiten, maar ook

- l'équipe Talent experience design, en charge de la communication externe et de la formation, 13 personnes

Budget

- AB 32.001: Rémunérations et frais inhérents à la gestion du personnel
- AB 32.002: Frais généraux liés à la gestion du bâtiment
- AB 32.003: Frais de fonctionnement liés aux missions de talent.brussels

Partenaires

- Organismes régionaux partageant le même Statut régional
- Organismes régionaux sous périmètre ordonnance Diversité
- Partenaires sociaux
- Cité des Métiers
- Actiris
- VDAB
- ERAP
- Selor
- Opérateurs publics ou privés susceptibles de répondre à des marchés publics

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1: Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif

Description de l'objectif

La Région bruxelloise dispose d'une multitude d'atouts en tant qu'employeur qui en font sa marque de fabrique: des projets passionnants et innovants, un sens et une qualité de vie au travail, des objectifs qui servent le bien commun, des possibilités de formations continues et de carrière variées, des salaires compétitifs, une culture commune axée sur le bien-être des collaborateurs, l'égalité et la diversité... et pourtant, elle reste encore insuffisamment connue et attractive.

Il est essentiel que la Région se démarque et donne envie aux talents bruxellois et au-delà de rejoindre ses équipes mais aussi qu'elle crée un environnement propice à

dat het een omgeving creëert die bevorderlijk is voor het behoud van zijn talenten en die hen tot echte ambassadeurs maakt.

Het Brussels Gewest is een meertalig gebied, deze diversiteit is een grote troef. We moeten ook proberen om deze diversiteit binnen de Brusselse overheidsdiensten te weerspiegelen.

Succesfactoren voor deze doelstelling:

- De partners zijn tevreden over het selectieproces. Het wordt als efficiënt ervaren.
- Talent.brussels staat bij werkzoekenden bekend als de poort naar gewestelijke aanwerving.
- Burgers in Brussel en daarbuiten hebben een positief beeld van het Brusselse openbaar ambt.
- De kandidaten beoordelen hun ervaring als positief.

IV.1.1 OD 1.1.: Ontwikkelen van een corporate identiteit “talent.brussels”

Budget

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Het doel is om talent.brussels bekender te maken bij werkzoekenden. Bij aanwervingen voor het Brusselse openbaar ambt wordt de naam talent.brussels onmiddellijk geassocieerd met statutaire gewestelijke aanwervingen.

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

In 2022 heeft talent.brussels haar rekruteringsplatform, MyTalent Recrutement, en een nieuwe website gelanceerd. In oktober 2022 werd een landelijke reclamecampagne gevoerd (affiches in de stations, op het MIVB-net en in het Brussels Gewest). Na deze reclamecampagne merkten we dat het verkeer op onze website aanzienlijk was toegenomen (165,3% meer gebruikers in 2022), waardoor er meer kandidaten voor onze selecties waren.

garder ses talents et à en faire de véritables ambassadeurs.

La Région bruxelloise est une région multilingue, cette diversité est un grand atout. Nous devons également essayer de refléter cette diversité au sein des administrations bruxelloises.

Facteurs-clés de succès de cet objectif:

- Les partenaires sont satisfaits du processus de sélection. Celui-ci est perçu comme efficient.
- Talent.brussels est connu des candidats chercheurs d’emploi comme la porte d’entrée pour le recrutement régional.
- Les citoyens bruxellois et au-delà ont une image positive de la fonction publique bruxelloise.
- L’expérience candidat est évaluée positivement.

IV.1.1 OO 1.1.: Développer une identité corporate «talent.brussels

Budget

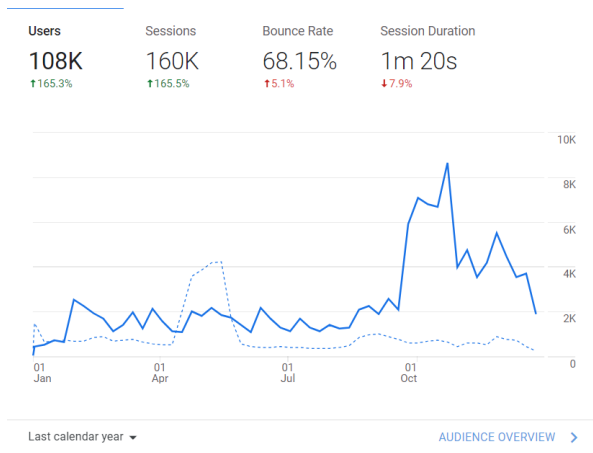
- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

L’objectif est que talent.brussels soit mieux connu des candidats à l’emploi. Lors de recrutements dans la fonction publique bruxelloise, le nom de talent.brussels est immédiatement associé au recrutement régional statutaire.

Deadline: En continu

Réalisations 2023

En 2022, talent.brussels a lancé sa plateforme de recrutement, MyTalent Recrutement et un nouveau site web. Une campagne de publicité à l’échelle nationale (affichage dans les gares, le réseaux STIB et sur le territoire de la Région bruxelloise) avait été réalisée en octobre 2022. Suite à cette campagne publicitaire, nous avons constaté que le trafic sur notre site web avait considérablement augmenté (plus 165,3 % d’utilisateurs sur l’année 2022), ayant pour effet d’amener plus de candidats à postuler à nos sélections.



Voor 2023 hebben we daarom besloten om onze communicatie-inspanningen in deze richting voort te zetten en hebben we voorzien om een aanzienlijk deel van ons communicatiebudget te besteden aan twee nieuwe reclamecampagnes. Omdat we een kleiner budget hebben dan vorig jaar hebben we besloten om onze communicatie te richten op het Brussels Gewest. Een eerste postercampagne werd uitgevoerd in april-mei 2023 en de tweede zal plaatsvinden in september-oktober 2023.

Planning 2024

In 2024 moeten de inspanningen om talent.brussels bekender te maken worden voortgezet. Afhankelijk van de beschikbare communicatiebudgetten zullen er nieuwe reclamecampagnes gepland worden voor 2024.

IV.1.2 OD 1.2: Bouwen aan een gemeenschappelijk imago van het Brussels Gewest als aantrekkelijke werkgever

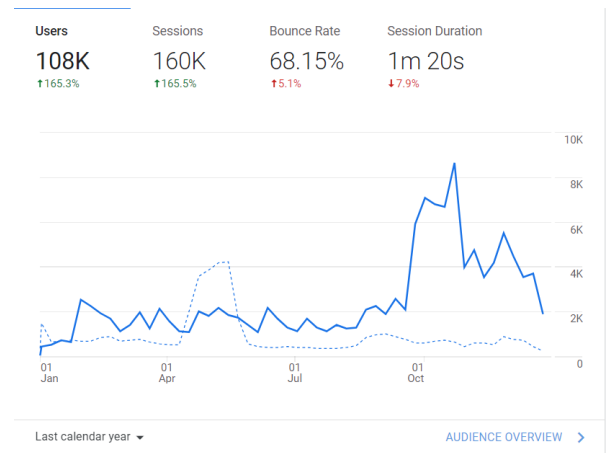
Budget

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Op basis van gemeenschappelijke waarden moet het imago van het Brussels Gewest onze getalenteerde medewerkers zinnig doen krijgen om gedurende hun hele loopbaan binnen het Gewest te blijven en zo bij te dragen tot de positionering van het Gewest als een aanbieder van duurzame loopbanen en jobs.

Deadline:

- doorlopend



Nous avons donc décidé, pour 2023, de continuer nos efforts de communication dans ce sens et avons prévu de consacrer une part importante de notre budget de communication à réaliser deux nouvelles campagnes publicitaires. Le budget étant diminué par rapport à l'année précédente, nous avons décidé de concentrer notre communication sur le territoire de la Région bruxelloise. Une première campagne d'affichage a été réalisée en avril-mai 2023 et la seconde aura lieu en septembre-octobre 2023.

Planning 2024

En 2024, les efforts pour faire connaître talent.brussels devront être maintenus. En fonction des budgets qui seront disponibles pour la communication, de nouvelles campagnes de publicités seront programmées en 2024.

IV.1.2 OO 1.2: Construire une image partagée de la Région bruxelloise comme employeur attractif

Budget

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Basées sur les valeurs communes, l'image de la Région bruxelloise doit insuffler l'envie à nos agents talentueux de rester au sein de la Région tout au long de leur carrière et contribuer ainsi à positionner la Région comme pourvoyeur de carrières et emplois durables.

Deadline:

- En continu

Verwezenlijkingen 2023

De gewestelijke werkgroep “employer branding” werd in 2019 opgericht en heeft het mogelijk gemaakt om de krijtlijnen van de gemeenschappelijke basis van de administraties inzake employer branding uiteen te zetten.

In 2022 is een eerste samenwerking tot stand gebracht met de gegroepeerde fysieke deelname aan de jobbeurs JobFair in oktober 2022 in Brussel, waarbij talent.brussels en verschillende partners van talent.brussels samen een “gewestelijk dorp” hadden. Dit initiatief is in 2023 verlengd en de JobFair zal in november 2023 met verschillende partners worden gehouden. In 2023 hebben we ook deelgenomen aan andere jobbeurzen (Job Village in Leuven en Gent, Forum ON aan de ULB en Engineers Fair aan de ULB in samenwerking met Brussel Mobiliteit).

Daarnaast hebben we in 2023 een community manager aangenomen om onze aanwezigheid op sociale netwerken verder te versterken. We hebben met name een nieuw concept ontwikkeld genaamd “Spend a day with...”, waarin we videoclips produceren van medewerkers van het Gewest die hun werk uitleggen en demonstreren. We maken deze video’s als onderdeel van selecties die worden gepubliceerd om deel uit te maken van het team dat in de video wordt voorgesteld.

In 2023 hebben we verder algemene promotiecampagnes gevoerd gericht op alle soorten functies en beroepen in het Brussels Gewest, omdat we onszelf nog bekender moeten maken. Ondertussen hebben we in maart 2023 een campagne gelanceerd die specifiek gericht is op ingenieurs, gezien de moeilijkheden om dit soort profielen aan te werven. Ook hebben we deelgenomen aan jobbeurzen in Vlaanderen, gezien de moeilijkheid om Nederlandstaligen aan te trekken voor het Brusselse openbaar ambt.

Planning 2024

In 2024 zullen we doorgaan met het ontwikkelen van campagnes op sociale netwerken voor beroepen waar vraag naar zal zijn bij onze partners. We zullen ons ook blijven richten op Nederlandstalige profielen, die moeilijker te rekruteren zijn, en op knelpuntberoepen.

IV.1.3 OD 1.3: Opstellen van een strategisch communicatieplan dat aansluit bij de globale strategie van talent.brussels en de gewestelijke rekruteringsstrategie

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Réalisations 2023

Le groupe de travail régional employer branding a été constitué en 2019 et a permis d’esquisser la base commune aux administrations en matière d’employer branding.

Une première collaboration a été établie en 2022 avec la participation physique groupée au salon de l’emploi JobFair en octobre 2022 à Bruxelles, où talent.brussels et plusieurs partenaires de talent.brussels ont tenu ensemble un «village régional». Cette initiative a été reconduite en 2023 et la JobFair se tiendra au mois de novembre 2023 avec plusieurs partenaires. En 2023, nous avons également participé à d’autres salons de l’emploi (Job Village à Leuven et Gand, Forum ON à l’ULB et Engineers Fair de l’ULB en collaboration avec Bruxelles Mobilité).

Par ailleurs, en 2023, nous avons recruté une community manager afin de renforcer encore notre présence sur les réseaux sociaux. Nous avons notamment développé un nouveau concept «Spend a day with...» où nous réalisons des capsules vidéo de collaborateurs de la Région qui nous expliquent et montrent leur travail. Nous réalisons ces vidéos dans le cadre de sélections qui sont publiées pour rejoindre l’équipe mise en avant dans la vidéo.

En 2023, nous avons continué à faire des campagnes de promotion généralistes qui visaient tous types de fonctions / métiers de la Région bruxelloise car nous devons encore plus nous faire connaître. Cependant, nous avons fait une campagne visant les ingénieurs plus particulièrement en mars 2023 étant donné les difficultés à recruter ce type de profil. Nous avons également participé à des salons de l’emploi en Flandres étant donné la difficulté d’attirer des néerlandophones dans la Fonction publique bruxelloise.

Planning 2024

En 2024, nous continuerons à développer des campagnes sur les réseaux sociaux pour les métiers qui seront demandés par nos partenaires. Nous mettrons toujours également l’accent sur les profils néerlandophones qui sont plus difficiles à recruter et les fonctions en pénurie.

IV.1.3 OO 1.3: Rédiger un plan de communication stratégique en phase avec la stratégie globale de talent.brussels et la stratégie de recrutement régionale

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Het is onze opdracht om de vooroordelen inzake het openbaar ambt en Brussel te doorbreken en beide weer aantrekkelijk te maken. Het communicatieplan van talent.brussels moet op deze principes zijn toegespitst.

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Het communicatieplan is eind 2021 opgesteld en wordt jaarlijks bijgewerkt. Het wordt voortdurend aangepast aan nieuwigheden en de nieuwe projecten van talent.brussels. De in 2022 gelanceerde bewustmakingscampagnes hebben hun vruchten afgeworpen en zijn in 2023 verlengd.

Planning 2024

In 2024 zullen we de nadruk blijven leggen op reclamecampagnes voor aanwervingen, waarbij we ons specifiek richten op de gezochte profielen of functies. De omvang van de campagnes zal in functie staan van de toegekende budgetten voor communicatie.

IV.1.4 OD 1.4: Vereenvoudigen en kwaliteitsvoller maken van het statutaire aanwervingsproces om de statutaire aanwerving professioneler en efficiënter te maken

Budget

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt
- BA 32.003.11.01: Uitgaven voor de aankoop van meubilair en kantoorbenodigdheden voor de examenlokalen

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Ook in 2023 is er onverminderd ingezet op kwaliteitsverbetering en versnelling van het aanwervingsproces. Er is een globaal charter opgemaakt om de doorlooptijden per stap alsook de engagementen tussen de partners en talent.brussels te herdefiniëren. Dit charter werd in mei en juni 2023 aan onze regionale partners gepresenteerd, en in september en oktober worden er begeleidingssessies georganiseerd. Talent.brussels streeft naar een gemiddelde van 60 dagen voor een standaard AZ-procedure, vanaf het moment dat onze partners de aanvraag invoeren op ons MyTalent Recrutement-platform tot het moment dat het definitieve PV wordt ondertekend. Tussen januari en begin september 2023 voerde talent.brussels 170 aanwervingsprocedures uit, waardoor 214 nieuwe talenten uit het gewest

Notre mission est de casser les préjugés de la fonction publique et de Bruxelles pour la rendre attractive. Le plan de communication de talent.brussels devra être axé sur ces principes.

Deadline: En continu

Réalisations 2023

Le plan de communication a été rédigé fin 2021 et est mis à jour chaque année. Il est constamment ajusté aux nouveautés et aux nouveaux projets de talent.brussels. Les campagnes de notoriété lancées en 2022 ont porté leurs fruits et ont été reconduites en 2023.

Planning 2024

En 2024, nous continuerons à mettre l'accent sur des campagnes publicitaires d'engagement, ciblant plus particulièrement les profils ou métiers recherchés. L'ampleur des campagnes sera fonction des budgets alloués à la communication.

IV.1.4 OO 1.4: Simplifier et augmenter la qualité du processus de recrutement statutaire afin de rendre le recrutement statutaire plus professionnel et plus efficace

Budget

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique
- AB 32.003.11.01: Dépenses pour l'acquisition de mobilier et de matériel de bureau pour les salles d'examen

Deadline: En continu

Réalisations 2023

En 2023, les efforts pour améliorer la qualité et accélérer le processus de recrutement se sont poursuivis. Une charte globale a été élaborée afin de redéfinir les délais par étape ainsi que les engagements entre les partenaires et talent.brussels. Cette charte a été présentée en mai et juin 2023 à nos partenaires régionaux et des sessions d'accompagnement sont organisées en septembre et en octobre 2023. L'ambition de talent.brussels est d'atteindre une moyenne pour une procédure AZ standard, de 60 jours entre l'introduction de la demande par nos partenaires dans notre plateforme MyTalent Recrutement et la signature du PV final. Entre janvier et début septembre 2023, talent.brussels a réalisé 170 procédures de recrutement ayant permis l'entrée en service de 214 nouveaux talents

in dienst konden worden genomen. De testportefeuille is, aan de hand van de feedback van klanten en kandidaten, uitgebreid met meer technische testen en testen om digitale competenties te meten. Met het meten van digitale competenties wil talent.brussels het personeel van het Brussels Gewest meer “tech-savvy” maken.

De methodologie en opbouw van de casestudy's is volledig herzien om zo goed mogelijk aan de eisen van onze partners te kunnen voldoen. Deze zal in het laatste kwartaal van 2023 worden geïmplementeerd.

Verschillende processen die nog manueel gebeuren zullen worden geautomatiseerd, zoals het versturen van gerichte feedback aan kandidaten. In 2023 hebben nieuwe partners (die niet in het statuut van 2018 waren opgenomen) interesse getoond om zich bij MyTalent Recruitment aan te sluiten. talent.brussels organiseert nu de statutaire selecties voor Brugel.

In het kader van Optiris heeft de Regering talent.brussels opdracht gegeven om een analyse uit te voeren van het contractuele aanwervingsproces en om na te gaan in hoeverre de twee processen op elkaar zijn afgestemd en schaalvoordelen zouden kunnen opleveren bij de aankoop van bijvoorbeeld selectietests.

Ook de interne competenties worden versterkt door de organisatie van gerichte opleidingen voor consultants en assistenten in het afnemen van assessments en van selectietesten. Aan de hand van haar eigen Talent Academy zal talent.brussels hr-medewerkers bij de partners kunnen certificeren zodat zij autonoom interviews kunnen afnemen, wat ook de snelheid van het aantal aanwervingen zal doen toenemen. Het certificeringsproces is in februari 2023 (eerste gecertificeerden in maart) van start gegaan en vrijwel al onze partners hebben zich aangemeld. Er wordt ook een opleiding voor gecertificeerde partners georganiseerd, en deze omvat nu een innovatieve aanpak voor het beoordelen van de motivatie van kandidaten.

Tenslotte wordt de digitalisering verdergezet door het inzetten op artificiële intelligentie, automatische tevredenheidsmetingen van klanten en kandidaten en video interviews, en dit alles binnen het reglementaire kader van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

IV.1.5 OD 1.5: Voorstellen van een nieuwe, rechtszekere aanpak om de rekrutering van hoge ambtenaren professioneler en efficiënter te maken

Budget:

- 32.003.08.01: Werkingskosten in verband met de mandaten

régionaux. Sur la base des commentaires des clients et des candidats, le portefeuille de tests a été élargi pour inclure des tests plus techniques et des tests permettant de mesurer les compétences numériques. En mesurant les compétences numériques, talent.brussels vise à rendre le personnel de la Région bruxelloise plus «technophile».

La méthodologie et la construction des casus a été entièrement repensée pour répondre au mieux aux demandes de nos partenaires. Celle-ci sera implémentée durant le dernier trimestre 2023.

Plusieurs processus qui sont encore effectués manuellement seront automatisés, comme l'envoi de commentaires ciblés aux candidats. En 2023, de nouveaux partenaires (hors statut 2018) ont marqué un intérêt à rejoindre MyTalent Recruitment. talent.brussels organise à présent les sélections statutaires de Brugel.

Dans le cadre d'Optiris, le Gouvernement a chargé talent.brussels de réaliser une analyse du processus de recrutement contractuel et de voir dans quelle mesure les deux processus sont alignés et permettraient de réaliser une économie d'échelle pour l'achat de tests de sélection par exemple.

Les compétences internes sont également renforcées par l'organisation de formations ciblées pour les consultants et les assistants, sur la conduite des évaluations, des tests de sélection. Grâce à sa propre Talent Academy, talent.brussels sera en mesure de certifier le personnel RH des partenaires afin qu'il puisse mener des entretiens de manière autonome, ce qui augmentera également la rapidité du recrutement. Le processus de certification a désormais démarré en février 2023 (premiers certifiés en mars), et pratiquement l'ensemble de nos partenaires se sont inscrits. Une formation à l'attention des partenaires certifiés est également organisée, et inclut désormais une approche innovante de l'évaluation de la motivation des candidats.

Enfin, la digitalisation se poursuivra par le déploiement de l'intelligence artificielle, des mesures automatiques de la satisfaction client et des candidats, des entretiens vidéo, le tout dans le cadre réglementaire de la Région de Bruxelles-Capitale.

IV.1.5 OO 1.5: Proposer une nouvelle approche, juridiquement sécurisée, pour rendre le recrutement des hauts fonctionnaires plus professionnel et plus efficace

Budget:

- 32.003.08.01: Frais de fonctionnement liés aux mandats

– 32.003.07.01 & 32.003.08.02: Presentiegelden voor de juryleden

Naast de uitbreiding van de lijst met juryleden van de selectie-evaluatiecomités voor mandatarissen met het oog op een paritaire en gediversifieerde samenstelling uit erkende experts, zal talent.brussels de Brusselse Regering een flexibeler en professioneler rekruteringsproces voorstellen.

Deadline: 2020

Verwezenlijkingen 2023

Er is een nieuwe beheersstructuur voor de directie Talent Acquisition opgezet om te voldoen aan de behoeften van de statutaire selectiedienst en het secretariaat mandaten. De samenvoeging van de twee diensten wordt in 2023 en 2024 voortgezet.

Er is een proactieve planning opgesteld voor de tijdige vervanging van mandaathouders die het einde van hun tweede mandaat of de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Deze proactieve planning werd op 8 juni 2023 goedgekeurd door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

In 2023 zal er opnieuw een overheidsopdracht worden gelanceerd ter ondersteuning van het comité voor de beoordeling van mandaathouders. Dit zal het evaluatieproces professioneler maken. De samenwerking met het beoordelingscomité moet een kwalitatieve, objectieve en uniforme beoordeling van de vaardigheden van de kandidaten verder garanderen.

In 2023 zal talent.brussels, zoals elk jaar, een oproep doen om experts aan te trekken op het gebied van management, ambtenarenzaken, hr en andere specifieke onderwerpen met betrekking tot de gewestelijke instellingen om zitting te nemen in de selectiecommissies voor toekomstige mandaathouders. Het doel is om ervoor te zorgen dat de pool van commissieleden voldoende groot en divers is om aan de behoeften van de verschillende selectieprocedures te voldoen.

In september 2023 zal de integratie van de selectieprocedures voor mandaathouders in MyTalent Recruitment van start gaan. Door het proces te digitaliseren kunnen het secretariaat mandaten en de directie Talent Acquisition efficiënter werken en wordt de ervaring van de kandidaten verbeterd.

In 2023 wordt er ook gewerkt aan een herziening van de artikelen van het statuut van 2018 die betrekking hebben op

– 32.003.07.01 & 32.003.08.02: Jetons de présence pour les membres du jury

Outre l'élargissement de la liste des membres des jurys des commissions de sélection et d'évaluation des mandats en vue d'une composition paritaire et diversifiée d'experts reconnus, talent.brussels proposera au Gouvernement bruxellois un processus de recrutement plus souple et plus professionnel.

Deadline: 2020

Réalisations 2023

Une nouvelle structure de gestion de la direction Talent Acquisition a été mise en place pour répondre aux besoins du service de sélection statutaire et du secrétariat des mandats. La fusion des deux services se poursuivra en 2023 et 2024.

Une planification proactive a été préparée pour permettre le remplacement en temps utile des titulaires de mandat qui atteignent la fin de leur deuxième mandat ou l'âge de la retraite. Cette planification proactive a été approuvée par le Gouvernement de Bruxelles-Capitale le 8 juin 2023.

Un marché public pour soutenir la Commission d'évaluation des titulaires de mandat sera encore lancé en 2023. Cela permettra de professionnaliser davantage le processus d'évaluation. La coopération avec la Commission d'évaluation devrait garantir encore plus une évaluation qualitative, objective et uniforme des compétences des candidats.

En 2023, talent.brussels lancera un appel, comme prévu annuellement, pour attirer des experts en gestion, en fonction publique, en RH et autres sujets spécifiques liés aux institutions régionales pour siéger dans les commissions de sélection des futurs titulaires de mandat. Il s'agit de faire en sorte que le vivier de membres des commissions soit suffisamment vaste et diversifié pour répondre aux besoins des différentes procédures de sélection.

En septembre 2023, le trajet d'intégration des procédures de sélection des mandataires sera lancé dans MyTalent Recruitment. La numérisation du processus permettra un fonctionnement plus efficace du secrétariat des mandats et de la Direction Talent Acquisition, et devrait permettre d'améliorer l'expérience candidats.

En 2023, une refonte des articles du statut 2018 concernant les mandats est également en cours. Un travail

mandaten. Er is veel analyse en benchmarking met andere bestuursniveaus uitgevoerd. Het doel van dit werk is om dit proces nog eenvoudiger en professioneler te maken.

Planning 2024

De directie Talent Acquisition zal zich blijven inspannen om het secretariaat mandaten samen te voegen met de dienst voor statutaire selecties, zodat er één dienst ontstaat waarin personeelsleden op beide domeinen bedreven zijn.

De selectieprocedures voor de mandaathouders zullen worden opgestart door het secretariaat mandaten zoals voorzien in de planning goedgekeurd door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering op 8 juni 2023.

De integratie, en dus digitalisering, van het selectieproces voor mandaathouders in MyTalent Recruitment zal in 2024 voltooid zijn. Vervolgens zal er ook een procedure voor de integratie van het evaluatieproces worden opgestart.

De wijzigingen in het statuut van 2018 met betrekking tot mandaten zouden in 2024 van kracht moeten worden.

IV.1.6 OD 1.6: Ontwikkelen van een gewestelijke rekruteringswebsite voor talent.brussels

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Als eerste toegangspoort moet de website van talent.brussels het gewestelijke merkimage weerspiegelen om een goede eerste indruk te maken. De website moet de kandidaten de mogelijkheid bieden om zich op een gebruiksvriendelijke en interactieve manier voor te bereiden op tests en interviews en om het Gewest, zijn uitdagingen en zijn instellingen te ontdekken. Via de website moet het ook mogelijk zijn om salarissimulaties uit te voeren en potentiële kandidaten alle nodige informatie met betrekking tot hun loopbaan te verstrekken.

Deadline: 2022

Verwezenlijkingen 2023

De nieuwe website van talent.brussels is in september 2022 online gegaan. De site is bezig met het behalen van het AnySurferlabel. In 2023 hebben we gewerkt

important d'analyse et de benchmark avec les autres niveaux de pouvoirs a été réalisé. Ce travail vise à faciliter et professionnaliser encore plus ce processus.

Planning 2024

La Direction Talent Acquisition poursuivra ses efforts pour fusionner le secrétariat des mandats avec le service des sélections statutaires afin de créer un service unique dans lequel les membres du personnel maîtrisent les deux domaines.

Les procédures de sélection des titulaires de mandats seront lancées par le secrétariat des mandats comme prévu dans la planification, approuvée par le Gouvernement de Bruxelles-Capitale le 8 juin 2023.

L'intégration, et donc la numérisation, du processus de sélection des titulaires de mandat dans MyTalent Recruitment sera achevée en 2024. Par la suite, un processus d'intégration du processus d'évaluation sera également lancé.

Les modifications du statut 2018 concernant les mandats devraient entrer en vigueur en 2024.

IV.1.6 OO 1.6: Développer un site de recrutement régional talent.brussels

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Première porte d'entrée, le site web talent.brussels doit refléter l'image de marque régionale pour être sûre de faire une bonne première impression. Il doit offrir la possibilité pour les candidats de se préparer aux tests et entretiens de manière conviviale et interactive, il doit permettre de découvrir la Région, ses challenges et ses institutions. Le site devra également permettre de réaliser des simulations salariales et fournir toutes les informations nécessaires aux candidats potentiels concernant sa carrière.

Deadline: 2022

Réalisations 2023

Le nouveau site de talent.brussels a été mis en ligne en septembre 2022. Le site est en cours de certification «Any surfer». En 2023, nous avons travaillé au développement

aan de ontwikkeling van een “Ambassadeurs”-platform. Vanaf eind 2023 zullen kandidaten hun vragen rechtstreeks aan talentambassadeurs en onze partners kunnen stellen.

Het gedeelte “Ambtenaren” van onze website wordt ook nog steeds ontwikkeld in samenwerking met de juridische afdeling. Dit gedeelte zou voor het einde van het jaar online moeten zijn.

IV.1.7 OD 1.7: Ondertekenen van een nieuw protocol van akkoord met Selor

Budget

- BA 32.002.08.02: Algemene werkingskosten voor de uitvoering van de opdrachten van talent.brussels

Deadline: 2021 (doelstelling voltooid)

De basis voor een volledige autonomie voor het Brussels Gewest inzake statutaire aanwervingen ligt in een nieuw samenwerkingsprotocol dat met Selor werd afgesloten. Hiermee beschikt het Gewest eindelijk over de nodige autonomie om aanwervingsprocessen van statutaire medewerkers te organiseren en dit in overeenstemming met het regelgevend kader van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Talent.brussels heeft constructief samengewerkt met Selor teneinde dit dossier dat sinds de opstart van talent.brussels in 2018 liep, te finaliseren.

Op 17 december 2021 werd een eerste protocol met Selor ondertekend voor een periode van één jaar. Dit protocol werd vergezeld door een draaiboek dat de praktische uitwerking van dit samenwerkingsprotocol omvat. Op 26 april 2023 werd een nieuw protocol met Selor ondertekend voor nog een jaar.

Talent.brussels beschikt momenteel over haar eigen organisatorische instrumenten om aanwervingen te kunnen realiseren. Hiertoe werd veel werk verricht om een specifiek platform te ontwikkelen. MyTalent Recruitment is operationeel en maakt een efficiënte rekrutering door talent.brussels voor haar partnerorganisaties mogelijk.

In 2023 is er hard gewerkt aan het kwaliteitsproces. Het kwaliteitssysteem is volledig geïmplementeerd om te voldoen aan alle vereisten van Selor volgens het protocol.

IV.2 SD 2: Bevorderen van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten

Een uitstekende service aan de Brusselaars kan enkel worden bereikt door getalenteerde, toegewijde en trotse

d’une plateforme «Ambassadeurs». Celle-ci permettra, à partir de fin 2023, aux candidats de poser leurs questions aux ambassadeurs de talents et de nos partenaires directement.

Par ailleurs, le développement de la partie «Fonctionnaires» de notre site web est également encore en développement en collaboration avec le service juridique, cette partie devrait être mise en ligne avant la fin de l’année.

IV.1.7 OO 1.7: Signer un nouveau protocole d’accord avec Selor

Budget

- AB 32.002.08.02: Frais généraux de fonctionnement liés à l’exécution des missions de talent.brussels

Deadline: 2021 (objectif terminé)

La base de la pleine autonomie de la Région de Bruxelles-Capitale en matière de recrutement statutaire réside dans un nouveau protocole de coopération conclu avec Selor. En conséquence, la Région dispose enfin de l’autonomie nécessaire pour organiser les processus de recrutement des employés statutaires conformément au cadre réglementaire de la loi spéciale du 8 août 1980. Talent.brussels a travaillé de manière constructive avec Selor afin de finaliser ce dossier en cours depuis le lancement de talent.brussels en 2018.

Un premier protocole avec Selor a été signé le 17 décembre 2021 pour une durée d’un an. Ce protocole était accompagné d’une feuille de route couvrant la mise en œuvre pratique de ce protocole de coopération. Un nouveau protocole avec Selor a été signé le 26 avril 2023 pour une nouvelle durée d’un an.

Talent.brussels dispose à présent de ses propres outils organisationnels pour réaliser le recrutement. À cette fin, un travail important a été réalisé pour développer une plateforme dédiée. MyTalent Recruitment est opérationnel et permet un recrutement efficace par talent.brussels pour ses organisations partenaires.

En 2023, un travail important a été réalisé sur le processus qualité. Le système de qualité a été entièrement mis en place afin de répondre à l’ensemble des exigences de Selor dans le cadre du protocole.

IV.2 OS 2: Favoriser l’incubation de talents au niveau régional et au-delà

Un service d’excellence aux bruxellois ne peut se faire qu’à travers des agents talentueux, engagés, fiers et se

medewerkers die zich goed voelen op hun werkplek. Het openbaar ambt moet een opwaartse spiraal doen ontstaan waarin de medewerkers in dienst blijven en zich kunnen ontwikkelen om aan de eisen van hun functie te voldoen en die tegelijk een voedingsbodem is voor bronnen van positieve energie die nodig zijn om een gevoel van plezier en welzijn op het werk te creëren en zo de voorwaarden te scheppen voor het leveren van een uitstekende dienstverlening aan de (Brusselse) burgers.

Als overheidsinstelling moeten we kwaliteitsvolle en efficiënte diensten verlenen. Daarvoor hebben we ook gekwalificeerd en gemotiveerd personeel nodig. Door de schaarste op de arbeidsmarkt en het specifieke karakter van bepaalde profielen moeten werkgevers vaak alles in het werk stellen om mensen aan te trekken. Deze talentenoorlog is ook een echte uitdaging voor de overheidssector, omdat deze wegens de vaste salarisschalen en de onmogelijkheid om over salarissen te onderhandelen, met meer concurrentie te kampen heeft dan andere werkgevers.

Het is daarom belangrijk om een brandingstrategie te ontwikkelen die de aantrekkelijkheid van het Gewest als werkgever in de schijnwerpers plaatst en versterkt. Het Gewest heeft talrijke voordelen te bieden op het gebied van individuele ontwikkeling of de combinatie van werk en privéleven.

Medewerkers aan boord halen is één ding, maar het is minstens even belangrijk om ze aan boord te houden. Daarom moeten we in hen investeren om hun alle kansen te geven om open te bloeien en hen te helpen bij de ontwikkeling van hun individuele carrière.

Succesfactoren voor deze doelstelling:

- Medewerkers mikken spontaan op andere interne functies binnen hun organisatie of op andere gewestelijke organisaties wanneer zij toe zijn aan een carrièrewending.
- De medewerkers krijgen de kans om een gemeenschappelijke gewestelijke competentiebasis inzake het openbaar ambt te verwerven.
- Ze kunnen de voordelen van het Brusselse gewestelijk openbaar ambt voortdurend vergelijken.
- Ze voeren de regie over hun eigen loopbaan en kunnen zich voorbereiden op een organisatorische verandering, bijvoorbeeld in het kader van de digitale transitie, of persoonlijke veranderingen.

sentant bien sur leur lieu de travail. La fonction publique doit veiller à créer un cercle vertueux permettant de garder et développer les agents pour répondre aux exigences de leur fonction tout en favorisant les sources d'énergie positive nécessaires pour créer un sentiment de plaisir et de bien-être au travail, créant ainsi les conditions propices à délivrer un service d'excellence aux citoyens (bruxellois).

En tant qu'organisme public, nous devons offrir un service de qualité et efficace. Pour cela, nous avons également besoin de personnel qualifié et motivé. La rareté sur le marché du travail et la spécificité de certains profils font que les employeurs doivent souvent mettre tout en œuvre pour attirer des personnes. Cette guerre des talents est également un véritable défi pour le secteur public car il doit faire face à une concurrence plus grande par rapport à d'autres employeurs compte tenu des barèmes salariaux fixes et de l'impossibilité de négocier les salaires.

Il est donc important de développer une stratégie de marque qui mette en évidence et renforce l'attrait de la région en tant qu'employeur. La région a de nombreux avantages à offrir en termes de développement individuel ou de combinaison du travail et de la vie privée.

Amener les employés à bord est une chose, il est au moins aussi important de les garder à bord. À cette fin, nous devons investir en eux afin de leur donner toutes les chances de s'épanouir et de les aider à développer une carrière individuelle.

Facteurs-clés de succès de cet objectif:

- Les agents se tournent spontanément vers d'autres postes internes à leur organisation ou vers d'autres organisations régionales lorsqu'ils souhaitent redonner une impulsion à leur carrière.
- Les agents ont la possibilité d'acquérir un socle de compétences communes régionales fonction publique
- Les agents peuvent comparer en continu les avantages de la fonction publique régionale bruxelloise
- Les agents deviennent acteur de leur carrière et peuvent se préparer à un changement organisationnel, dans le cadre de la transition numérique par exemple, ou personnel

IV.2.1 OD 2.1: Uitwerken van een innovatief gewestelijk opleidingsaanbod dat het gevoel van verbondenheid van de medewerkers met het Gewest versterkt en hen tegelijk in staat stelt om hun talent op gewestelijk niveau te ontwikkelen

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

IV.2.1.1 : Gewestelijke opleidingstrajecten ontwikkelen: in dienst treden, manager worden, van functie veranderen, doorstromen naar een hoger niveau, ...

Deadline: 2022

Verwezenlijkingen 2023

In 2023 lag de focus opnieuw op de onboarding van 5 nieuwe partners op het MyTalent Learning-platform. Tegelijkertijd werd er een overheidsopdracht voor face-to-face opleiding opgesteld en gegund. Deze trainingen vormen een aanvulling op de reeds beschikbare e-learning-cursussen. Deze trainingen vormen een aanvulling op de reeds geïdentificeerde opleidingstrajecten.

Het beheer van bevorderingen tot een hoger niveau is gedigitaliseerd door dit proces in MyTalent te integreren. Deze integratie heeft plaatsgevonden tussen september 2022 en februari 2023. In juni 2023 werd voor alle partnerorganisaties van talent.brussels die eraan willen deelnemen een nieuwe golf van bevorderingen tot een hoger niveau gelanceerd.

Planning 2024

Vanaf 2024 zullen we nog slechts één onboardingperiode uitvoeren op het MyTalent Learning-platform, zodat we ons kunnen concentreren op de ontwikkeling van de inhoud van het opleidingsplatform.

In 2023 is het opleidingstraject voor aanwerving, Talent Academy, overgenomen door het loopbaancentrum. De prioriteiten zijn op een rijtje gezet en de eerste opleidingen zouden in het eerste kwartaal van 2024 beschikbaar moeten zijn. Dit traject zal dan aangevuld worden met opleidingen die als minder prioritair gezien worden.

Het ontwikkelingstraject voor managers zal in de loop van 2024 worden ontwikkeld. Op dit moment zijn de beschikbare opleidingen meer theoretisch, maar we willen een dimensie van teamcoaching toevoegen om managers in hun rol te ondersteunen.

IV.2.1 OO 2.1: Développer une offre de formations régionales innovantes qui vient à la fois renforcer l'appartenance des agents à la Région et qui leur permet de développer leur talent au niveau régional

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

IV.2.1.1 Développer des trajets de formation régionaux: entrer en service; devenir manager; changer de fonction, accéder à un niveau supérieur...

Deadline: 2022

Réalisations 2023

En 2023, l'orientation a encore été mise sur l'onboarding de 5 nouveaux partenaires sur la plateforme MyTalent Learning. En parallèle, un marché public de formations en présentiel a été réalisé et attribué. Ces formations viennent compléter l'offre de formation en e-learning qui étaient disponibles. Ces formations viennent compléter les trajets de formations déjà identifiés.

La gestion des accessions au niveau supérieur a été digitalisée en intégrant ce processus dans MyTalent. Cette intégration s'est déroulée entre septembre 2022 et février 2023. Une nouvelle vague d'accession au niveau supérieur a été lancée en juin 2023 pour tous les organismes partenaires de talent.brussels qui souhaitaient y prendre part.

Planning 2024

À partir de 2024, nous ne réaliserons plus qu'une seule période d'onboarding à la plateforme MyTalent Learning afin de nous concentrer sur le développement du contenu de la plateforme de formations.

En 2023, le trajet de formation pour le recrutement, Talent Academy, a été repris par le Centre de carrière. Les priorités ont été listées et les premières formations devraient être disponibles dans le courant du premier trimestre 2024. Ce trajet sera ensuite enrichi avec les formations qui ont été jugées moins prioritaires.

Le trajet de développement des managers sera développé dans le courant de l'année 2024. Actuellement, les formations disponibles sont plutôt théoriques mais nous souhaitons y ajouter une dimension d'accompagnement d'équipe pour soutenir le manager dans son rôle.

IV.2.1.2 Opleidingen voorstellen die interessant zijn voor alle gewestelijke medewerkers

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Vóór de invoering van een beheerstool voor opleidingen en het online beschikbaar maken van opleidingsinhoud, bood talent.brussels haar partners een twintigtal opleidingen aan. Vandaag is dit aanbod via MyTalent Learning exponentieel gestegen tot ongeveer 1.800 opleidingen.

Talent.brussels heeft de licenties aangekocht van twee opleidingsbibliotheken: één in verband met IT-hulpmiddelen en de andere over de ontwikkeling van competenties en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Talent.brussels heeft ook oog voor het optimaliseren van de terbeschikkingstelling van reeds aanwezige instrumenten en heeft een samenwerkingsprotocol afgesloten met Actiris om alle taalopleidingen van het platform Brulingua toegankelijk te maken voor de Brusselse ambtenaren.

In 2022 hebben we de opleidingsbehoeften van de 13 partners in het gezamenlijke statuut geanalyseerd. Er is een overheidsopdracht opgesteld en deze wordt momenteel gegund voor een aantal van de geïdentificeerde percelen. Vanaf het vierde kwartaal van 2023 zullen partners die met het MyTalent Learning-platform werken toegang hebben tot de opleidingen op de volgende gebieden:

- Management en organisatie
- Aanwerving en selectie
- EHBO
- Welzijn en veiligheid op het werk
- Einde loopbaan
- Teambeheer
- Projectbeheer
- Opleidingen leiden
- Tutoring en begeleiding
- Timemanagement
- Ergonomie
- Diversiteit en onthaal van publiek

Andere thema's waren geïdentificeerd, maar konden niet worden gegund aan een dienstverlener in het kader van deze procedure (geen of onvolledig aanbod). Voor deze opleidingen zullen de komende maanden nieuwe opdrachten worden afgesloten.

IV.2.1.2 Proposer des formations qui touchent l'ensemble des agents régionaux

Deadline: En continu

Réalisations 2023

Avant l'introduction d'un outil de gestion de la formation et la mise à disposition du contenu de la formation en ligne, talent.brussels offrait environ 20 cours de formation à ses partenaires. Aujourd'hui, cette offre via MyTalent Learning s'est développée de manière exponentielle pour atteindre environ 1.800 cours de formation.

Talent.brussels a acheté les licences de deux bibliothèques de formation: l'une relative aux outils informatiques et l'autre sur le développement des compétences et le développement personnel des employés. Talent.brussels s'attache également à optimiser la mise à disposition des outils déjà disponibles et a conclu un protocole de coopération avec Actiris pour rendre accessible aux fonctionnaires bruxellois l'ensemble des formations linguistiques de la plateforme Brulingua.

En 2022, nous avons analysé les besoins des 13 partenaires du statut commun en termes de formations. Un marché public a été réalisé et est en voie d'attribution pour une partie des lots qui avaient été identifiés. À partir du quatrième trimestre 2023, les partenaires qui travaillent avec la plateforme MyTalent Learning auront accès à des formations dans les domaines suivants:

- Management et organisation
- Recrutement et sélection
- Secourisme
- Bien-être et sécurité au travail
- Fin de carrière
- Gestion d'équipe
- Gestion de projet
- Animation de formations
- Tutorat et accompagnement
- Gestion du temps
- Ergonomie
- Diversité et accueil du public

D'autres thématiques avaient été identifiées mais n'ont pas pu être attribuées à un prestataire dans le cadre de cette procédure (défaut d'offre ou offre incomplète). Ces formations feront l'objet de nouveaux marchés dans les prochains mois.

In 2023 worden verschillende haalbaarheidsstudies uitgevoerd over de volgende thema's:

- Talent Academy
- Gewestelijke onboarding
- Evaluatie en statuut van e-learning
- Opleidingstraject voor managers
- Opleidingstraject overheidsopdrachten
- Module MyTalent Onboarding

Planning 2024

In 2024 moeten er opleidingen over het statuut en overheidsopdrachten worden ontwikkeld. Afhankelijk van de behoeften en de samenwerking met onze partners (Brussel Financiën en Begroting, waarmee besprekingen zijn begonnen) kunnen op termijn andere opleidingen aan ons aanbod worden toegevoegd.

IV.2.1.3 Een Learning Content Management System ontwikkelen: met dit systeem kunnen medewerkers een opleiding op afstand volgen op om het even welke drager en waar en wanneer ze dat willen.

Deadline: 2021-2022

Verwezenlijkingen 2023

Het platform LMS / LCMS werd in de loop van 2021 ontwikkeld. De invoering ervan bij de verschillende partners is eind 2021 van start gegaan en is nog steeds aan de gang.

In 2023 hebben we nu 14 gewestelijke partners die het MyTalent Learning-platform gebruiken: talent.brussels, Urban.brussels, Brussel Fiscaliteit, Perspective, Safe.brussels, de Haven van Brussel, de DBDMH, de BGHM, Innoviris, visit.brussels, Brugel, Brupartners, Citydev en de diensten van de Gewestelijke Ombudsvrouw. Dat zijn ongeveer 2100 mensen die toegang hebben tot MyTalent Learning. In 2023 hebben we ook gewerkt aan de vernieuwing en ontwikkeling van ons e-learningaanbod en hebben we een aankoopcentrale opgezet voor synchrone face-to-face opleidingen.

Plusieurs études de faisabilité sont en cours en 2023 sur les thématiques suivantes:

- Talent Academy
- Onboarding régional
- e-learning évaluation et statut
- Trajet de formation pour les managers
- Trajet de formation marchés publics
- Module MyTalent Onboarding

Planning 2024

En 2024, des formations sur le statut et les marchés publics devraient être développées. D'autres formations pourront éventuellement venir compléter notre offre de formation en fonction des besoins et des collaborations avec nos partenaires (Bruxelles Finances et Budget avec qui les discussions ont débuté).

IV.2.1.3 Développer un Learning Content Management System: qui permet aux agents de se former à distance sur n'importe quel support et à leur convenance

Deadline: 2021-2022

Réalisations 2023

La plateforme LMS / LCMS a été développée dans le courant de l'année 2021. L'implémentation auprès des différents partenaires a débuté fin 2021 et est toujours en cours.

En 2023, nous avons maintenant 14 partenaires régionaux qui utilisent la plateforme MyTalent Learning: talent.brussels, Urban.brussels, Bruxelles Fiscalité, Perspective, Safe.brussels, Le Port de Bruxelles, SIAMU, SLRB, Innoviris, visit.brussels, Brugel, Brupartners, Citydev et les services de la Médiatrice Régionale. Cela représente environ 2.100 personnes qui ont accès à MyTalent Learning. En 2023, nous avons également travaillé au renouvellement et développement de l'offre e-learning et réalisé une centrale d'achat de formations présentielle (synchrone).

IV.2.1.4 Een zaal voor het creëren van e-learning ter beschikking stellen: beschikken over de modernste apparatuur om gewestelijke organisaties in staat te stellen hun e-learningcontent te ontwikkelen.

Deadline: 2022

Verwezenlijkingen 2023

Begin 2023 werd in het voormalige gebouw van Talent een ruimte ingericht voor video-, fotoen geluidsopnamen.

Omdat talent.brussels moest verhuizen naar de Iris Tower, is dit project stopgezet. Bij de herinrichting van de ruimte die talent.brussels in de Iris Tower ter beschikking heeft gekregen, moet rekening worden gehouden met de behoeften van talent.brussels.

IV.2.2 OD 2.2: Implementeren van een gewestelijk onthaal dat het gevoel van gewestelijke verbondenheid van de medewerkers aanwakkert

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

IV.2.2.1 Een gewestelijk integratietraject ontwikkelen om alle gewestelijke instellingen en hun projecten bekend te maken, maar ook om de rol van gewestelijke ambassadeur van elke medewerker te ontwikkelen en de “gewestelijke ervaring” tot leven te brengen.

Deadline: 2022-2023

Verwezenlijkingen 2023

Het gewestelijke onboardingproject is opgesteld en goedgekeurd door de algemene directie van talent.brussels. Dit project werd uitgesteld omdat prioriteit werd gegeven aan de Talent Academy (een opleidings- en certificeringstraject voor selectieconsulenten en -assistenten).

Als onderdeel van dit onboardingtraject zullen er opleidingen worden gegeven aan nieuwkomers in het Gewest. Het doel van deze opleidingen is om uit te leggen hoe gewestelijke instellingen werken. Hiervoor is al een eerste opleidingsmodule getiteld “Brusselse instellingen” gemaakt, die sinds 22 mei 2023 beschikbaar is op het platform.

IV.2.1.4 Mettre à disposition une salle de création e-learning: Disposer d’un matériel à la pointe afin de permettre aux organisations régionales de développer leurs contenus d’e-learning.

Deadline: 2022

Réalisations 2023

Une salle pour réaliser les vidéos, photographie et les prises de son était en cours d’aménagement dans les anciens locaux de talent au début de l’année 2023.

Talent.brussels ayant dû déménager au sein de l’Iris Tower, ce projet a été mis à l’arrêt. Il faudra tenir compte de ses besoins pour le réaménagement des espaces mis à disposition de talent.brussels au sein de l’Iris Tower.

IV.2.2 OO 2.2: Mise en place d’un accueil régional favorisant un sentiment d’appartenance régionale des agents

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

IV.2.2.1 Développer un trajet d’intégration régional afin de faire connaître l’ensemble des institutions régionales et leurs projets mais aussi afin de développer le rôle d’ambassadeur régional de chaque agent et faire vivre «l’expérience régionale».

Deadline: 2022-2023

Réalisations 2023

Le projet d’onboarding régional a été rédigé et validé par la direction générale de talent.brussels. Ce projet a été mis en suspens car la priorité a été donnée à la Talent Academy (trajet de formation et de certification des consultants et assistants en sélection).

Dans ce trajet d’onboarding, il y aura notamment des formations pour les nouveaux entrants de la Région. Ces formations ont pour but de leur expliquer notamment le fonctionnement des institutions régionales. Pour ce faire, un premier module de formations intitulé «Institutions bruxelloise» a déjà été réalisé et est disponible sur la plateforme depuis le 22 mai 2023.

Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een gewestelijk onboardingparcours voor mandaathouders. Dit parcours bestaat uit een LMS-community op MyTalent Learning waar alle informatie voor mandaathouders wordt gegroepeerd. Er zullen specifieke opleidingen voor mandaathouders worden aangeboden. En er wordt een jaarlijks netwerkmoment en seminarie voor leidinggevendend georganiseerd.

Planning 2024

Afhankelijk van de voortgang van de Talent Academy en de aanwerving van nieuw personeel, zou het gewestelijke onboardingproject in de loop van 2024 afgerond kunnen worden.

De eerste onboardingprogramma's voor mandaathouders staan gepland voor 2024.

IV.2.3 OD 2.3: Ontwikkelen van een gewestelijk loopbaancentrum

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

De opdracht van dit centrum bestaat erin om de beroepsmobiliteit binnen het Gewest en de begeleiding van talentvolle medewerkers te bevorderen, alsook specifieke opleidingen op te zetten in het kader van de digitale transformatie van de Brusselse organisaties.

Het centrum zal ook het toezicht op en de benchmarking van openbare en private salarissen, loopbaansystemen, enz. mogelijk maken.

We onderzoeken momenteel ook de mogelijkheid om uitwisselingen tussen Europese ambtenaren op te zetten. Deze mobiliteit van medewerkers zou het mogelijk maken om binnen het openbaar ambt de expertise uit te wisselen die nodig is om gemeenschappelijke Europese doelstellingen te bereiken. Door deze mogelijkheid te ontwikkelen, zou talent.brussels een pioniersrol opnemen in een nieuwe hr-oplossing voor zowel het Brussels Gewest als Europa.

IV.2.3.1 Ontwikkelen van een intragewestelijke mobiliteitsmodule op het platform talent.brussels:

Elke administratie zal over een toegang beschikken om er haar mobiliteitsaanbod te publiceren. Talent.brussels zal een gestandaardiseerd cv, sjablonen en aanbevelingen ontwikkelen om een aantrekkelijke vacature te schrijven.

Le développement d'un parcours régional d'onboarding pour les titulaires de mandat est en cours de développement. Ce parcours consiste en une communauté LMS sur MyTalent Learning dans laquelle toutes les informations pour les titulaires de mandat seront regroupées. Des cours de formation spécifiques pour les titulaires de mandat seront offerts. Et un réseau annuel et un séminaire pour les cadres supérieurs seront organisés.

Planning 2024

En fonction de l'avancement de la Talent Academy et du recrutement de nouveaux collaborateurs, le projet d'onboarding régional pourrait être terminé dans le courant de l'année 2024.

Le début des premiers programmes d'onboarding des titulaires de mandat est prévu pour 2024.

IV.2.3 OO 2.3: Développer un centre de carrière régional

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction publique

La mission de ce centre est de promouvoir la mobilité professionnelle au sein de la Région et l'accompagnement des employés talentueux, ainsi que la mise en place de formations spécifiques dans le cadre de la transformation numérique des organisations bruxelloises.

Il devra aussi permettre un monitoring et un benchmarking des salaires publiques et privés et des systèmes de carrière.

De même, une réflexion sur les possibilités d'échanges entre fonctionnaires européens est menée actuellement. Cette mobilité des agents permettrait d'échanger des expertises nécessaires pour atteindre les objectifs européens communs, au sein de la fonction publique. Talent.brussels, en développant cette opportunité, s'afficherait en tant que pionnier d'une nouvelle solution RH tant pour la Région bruxelloise que pour l'Europe.

IV.2.3.1 Développer un module mobilité intrarégionale sur la plateforme talent.brussels:

Chaque administration aura un accès pour publier ses offres de mobilité. Talent.brussels développera un CV standardisé, des templates et des recommandations pour écrire une offre d'emploi attractive.

Deadline: 2021

Verwezenlijkingen 2023

De regelgeving inzake mobiliteit is volledig herzien en treedt op 11 mei 2023 in werking. De ontwikkeling van de mobiliteitsmodule is onlosmakelijk verbonden met deze nieuwe regelgeving. De technische haalbaarheidsstudie is uitgevoerd en heeft bevestigd dat het MyTalent-platform, dat gebruikt wordt voor aanwerving en opleiding, ook een module over mobiliteit kan bieden.

Er is een standaard cv ontwikkeld en de aanbevelingen om een vacature op te stellen zullen in 2023 worden afgerond.

- Aangezien de implementatie van de bevorderings-, prestatie- en mandaatmodules voorrang heeft gekregen, zal de mobiliteitsmodule in 2024 worden voltooid.

Planning 2024

In 2024 zal talent.brussels organisaties die dat wensen de mogelijkheid bieden om hun mobiliteitsaanbiedingen via het MyTalent-platform op de website van talent.brussels te publiceren.

IV.2.3.2 Uitvoeren van een studie over de haalbaarheid van de openstelling van de intragewestelijke mobiliteit voor de lokale besturen en de gemeenschappen en over de uitwisselingsmogelijkheden tussen ambtenaren in de ruime zin van het woord (Brusselse, Belgische, Europese en internationale ambtenaren)

Deadline: 2023

Verwezenlijkingen 2023

De haalbaarheidsstudie werd uitgevoerd als onderdeel van de herziening van de regelgeving. De studie heeft zich gericht op de Belgische en Brusselse uitbreiding. Het mobiliteitsbesluit heeft het aantal organisaties dat het kan gebruiken uitgebreid.

Bovendien voorziet het nieuwe besluit betreffende telewerk nu in de mogelijkheid om in het buitenland te werken, wat de kans om aan Europese of internationale mobiliteit te doen, opent.

Momenteel loopt er een haalbaarheidsstudie naar de mobiliteit tussen Europese ambtenaren.

Deadline: 2021

Réalisations 2023

La réglementation en matière de mobilité a été entièrement repensée et est entrée en vigueur le 11 mai 2023. Le développement du module de mobilité est intrinsèquement lié à cette nouvelle réglementation. L'étude de faisabilité technique a été réalisée et a confirmé que la plateforme My Talent, utilisée pour le recrutement et la formation est capable de fournir un module sur les mobilités également.

Le CV standardisé a été défini et les recommandations pour l'écriture d'une offre d'emploi seront finalisées en 2023.

Étant donné que les modules accessions, performance et mandats ont été mis en place de manière prioritaire, le module mobilité aboutira en 2024.

Planning 2024

En 2024, talent.brussels permettra aux organisations qui le souhaitent de publier leurs offres de mobilité via la plateforme MyTalent sur le site web de talent.

IV.2.3.2 Réaliser une étude sur la faisabilité d'ouvrir la mobilité intrarégionale aux administrations locales et aux communautés et sur les possibilités d'échanges entre fonctionnaires au sens large (bruxellois, belges, européens et internationaux)

Deadline: 2023

Réalisations 2023

L'étude de faisabilité a été réalisée dans le cadre de la refonte de la réglementation. L'étude a porté sur l'élargissement belge et bruxellois. L'arrêté mobilité a permis d'élargir le nombre d'organisations qui peuvent y avoir recours.

De plus, le nouvel arrêté télétravail prévoit à présent la possibilité de travailler à l'étranger ouvrant ainsi la possibilité pour des mobilités européennes ou internationales.

Une étude de faisabilité de la mobilité entre fonctionnaires européens est en cours.

Planning 2024

De haalbaarheidsstudie wordt in 2024 afgerond en op basis van de resultaten wordt in 2024 het actieplan voor de implementatie van Europese mobiliteit afgerond.

IV.2.3.3 Ontwikkelen van een gewestelijk netwerk voor loopbaanbegeleiding

Deadline: 2024

Verwezenlijkingen 2023

In 2022 werd een lid van het team opgeleid in loopbaanbegeleiding. Door de andere prioriteiten die het team kreeg, konden we dit project echter niet uitvoeren.

Planning 2024

Indien het team versterking krijgt, zullen er in 2024 opleidingen worden gepland voor andere leden van het team om dit doel te bereiken.

IV.2.3.4 Ontwikkelen van een informatiemodule over gewestelijke carrièremogelijkheden op het platform talent.brussels.

Deadline: 2022

Verwezenlijkingen 2023

De nieuwe website die in september 2022 online is gegaan bevat een pagina "Ambtenaar" waar alle informatie over een carrière in het Gewest beschikbaar is. Op dit moment is er informatie over bezoldiging beschikbaar, en in de komende weken zullen we een sectie over verlof en langdurige afwezigheid toevoegen.

*IV.2.4 OD 2.4: Een studie uitvoeren uit naar de organisatie van de arbeidstijd**Budget:*

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline:

- 2023-2024

Planning 2024

L'étude de faisabilité sera finalisée en 2024 et sur la base des résultats, le plan d'actions pour la mise en place de la mobilité européenne sera finalisé en 2024.

IV.2.3.3 Développer un réseau régional d'accompagnateur de carrière

Deadline: 2024

Réalisations 2023

En 2022, une personne de l'équipe a été formée à l'accompagnement de carrière. Cependant avec les autres priorités données à l'équipe, nous n'avons pas pu mettre en œuvre ce projet.

Planning 2024

Si l'équipe est renforcée, des formations seront prévues pour d'autres membres de l'équipe en 2024 afin de pouvoir réaliser cet objectif

IV.2.3.4 Développer un module d'information sur la carrière régionale dans la plateforme talent.brussels.

Deadline: 2022

Réalisations 2023

Le nouveau site web mis en ligne en septembre 2022 comporte un espace «Fonctionnaire» où toutes les informations sur la carrière régionale seront disponibles. Actuellement, on trouve les informations sur la rémunération et dans les prochaines semaines, nous ajouterons le volet sur les congés et absences de longue durée.

*IV.2.4 OO 2.4: Réaliser une étude sur l'aménagement du temps de travail**Budget:*

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline:

- 2023-2024

Verwezenlijkingen 2023

In juni 2023 is een businesscase afgerond om het kader en de reikwijdte van het studieproject te bepalen. Deze elementen worden momenteel geanalyseerd en zullen eind 2023 afgerond zijn.

Planning 2024

Het einde van de studie is gepland voor 2024.

IV.3 SD 3: Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten

De gewestelijke organisaties hebben door hun omvang zeer verschillende behoeften. Sommige instellingen willen dat talent.brussels bepaalde tools en diensten aan hen ter beschikking stelt, terwijl andere meer geïnteresseerd zijn in autonomie, maar graag inspiratie willen putten uit wat anderen doen of anderen willen inspireren.

Ook de minister belast met het Openbaar Ambt en zijn kabinet hebben hun eigen behoeften om het hele gewestelijk openbaar ambt te kunnen aansturen. Daarom ondersteunt talent.brussels de minister van het Openbaar Ambt door instrumenten en een strategische ondersteuning aan te bieden die hem helpen zijn beleid uit te voeren. Vb. Een juridische ondersteuning leveren op de talrijke vragen, strategische, regionale tools ontwikkelen, enz. Talent.brussels wil tools en diensten aanbieden, maar ook de hr-diensten begeleiden of met elkaar verbinden zodat elke belanghebbende partij binnen talent.brussels de dienst of tool kan vinden die aan haar behoeften voldoet.

Efficiëntie is een centrale pijler in de ontwikkeling van tools en diensten voor onze klanten. We mikken altijd op rationalisering, zonder evenwel de onafhankelijkheid van de entiteit in het gedrang te brengen.

Succesfactoren voor deze doelstelling:

- Talent.brussels biedt haar partners diensten of tools aan die voor hen relevant zijn.
- Talent.brussels biedt duidelijkheid over de op gewestelijk niveau bestaande diensten en tools die kunnen worden gedeeld.

Réalisations 2023

Un business case a été finalisé en juin 2023 afin de déterminer le cadre et le périmètre du projet d'étude. Ces éléments sont en cours d'analyse et seront finalisés pour fin 2023.

Planning 2024

La réalisation de l'étude est planifiée courant 2024.

IV.3 OS 3: Développer des outils et services afin d'aider l'ensemble des parties prenantes de talent.brussels dans leurs missions

De par leur taille, les organisations régionales ont des besoins très différents. Certains organismes sont demandeurs que talent.brussels mettent certains outils, certains services à leur disposition, d'autres sont plutôt demandeurs d'autonomie mais souhaitent pouvoir s'inspirer de ce que font les autres ou pouvoir inspirer les autres.

De même, le Ministre de la Fonction Publique et son cabinet ont des besoins propres pour pouvoir piloter l'ensemble de la Fonction publique régionale. C'est pourquoi, talent.brussels soutient le ministre de la Fonction publique en proposant des dispositifs et un appui stratégique qui l'aideront à mettre en œuvre sa politique. Par exemple, fournir un appui juridique pour les nombreuses questions, le développement d'outils stratégiques et régionaux, etc. Talent.brussels souhaite offrir des outils et des services mais aussi accompagner ou connecter des services RH entre eux pour que chaque partie-prenante puisse trouver au sein de talent.brussels le service ou l'outil qui réponde à son besoin.

L'efficacité est un pilier central dans le développement d'outils et de services pour nos clients. Nous cherchons toujours à rationaliser sans compromettre l'indépendance de l'entité.

Facteurs-clés de succès de cet objectif:

- Talent.brussels propose à ses partenaires des services ou outils pertinents pour eux.
- Talent.brussels donne une clarté sur les services et outils existants au niveau régional et pouvant être mutualisés

IV.3.1 OD 3.1: Uitvoeren van een inventarisatie van instrumenten en diensten binnen de gewestelijke overheidsorganisaties

Budget:

BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Om nuttige en relevante diensten te kunnen aanbieden, zal talent.brussels een goed beeld moeten hebben van wat er al op gewestelijk niveau bestaat. Dit overzicht zal talent.brussels de mogelijkheid bieden om ontbrekende diensten en tools te ontwikkelen of organisaties die vragende partij zijn voor bepaalde tools en diensten, in contact te brengen met organisaties die ervaring hebben met die tools of diensten.

Deadline: 2022

Verwezenlijkingen 2023

De aanbevelingen in de EneRHgy-rapporten zijn gebruikt om de hr-visienota voor Optiris te voeden, verschillende OPTIris-projectfiches zijn op basis hiervan gevoed en er zijn aanvullende analyses en businesscases geproduceerd (bijv. contractuele aanwerving, LMS, hr-visienota, enz.)

Planning 2024

De aanbevelingen blijven als basis dienen voor de analyse in het kader van het OPTIris-project.

IV.3.2 OD 3.2: Aanbieden van een juridische tweedelijnsdienst voor de DHR

Budget

– BA 32.002.08.02: Algemene werkingskosten voor de uitvoering van de opdrachten van talent.brussels

Talent.brussels moet de referentie zijn op het vlak van interpretatie van statuten en moet een bepaalde “doctrinaire” eenheid op gewestelijk niveau garanderen.

Verwezenlijkingen 2023

Het juridisch team is doorgedaan met het opstellen van diverse besluiten, omzendbrieven en reglementen en heeft

IV.3.1 OO 3.1: Réaliser un état des lieux des outils et services au sein des organisations publiques régionales

Budget:

AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Afin de pouvoir offrir des services utiles et pertinents, talent.brussels devra avoir une bonne vue de ce qui existe déjà au niveau régional. Cette vue permettra à talent.brussels de développer les services et outils manquants ou de connecter entre elles les organisations demandeuses de certains outils et services avec les organisations qui sont à la pointe de ses outils ou services.

Deadline: 2022

Réalisations 2023

Les recommandations formulées dans les rapports EneRHgy ont été utilisées pour nourrir la note de vision RH dans le cadre d’Optiris, plusieurs fiches de projets OPTIris ont été nourries sur cette base et des analyses et business cases complémentaires ont été réalisés (par exemple recrutement contractuel, LMS, note de vision RH,...).

Planning 2024

Les recommandations continuent à servir de base pour les analyses dans le cadre du projet OPTIris

IV.3.2 OO 3.2: Offrir un service juridique de 2^e ligne pour les DRH

Budget

– AB 32.002.08.02: Frais généraux de fonctionnement liés à l’exécution des missions de talent.brussels

Talent.brussels doit être la référence en matière d’interprétation des statuts et garantir une certaine unité «doctrinale» au niveau régional.

Réalisations 2023

L’équipe juridique a poursuivi la réalisation de rédaction d’arrêtés, circulaires et règlements divers, a géré des

verschillende vragen (GOD, ION, intern, kabinet Openbaar Ambt, sector XV, enz.) met betrekking tot interpretatie van het statuut beantwoord.

De volgende zijn afgerond of worden afgerond in de tweede helft van 2023:

- De wijziging van het gezamenlijk decreet en ordonnantie van 16 mei 2019 met betrekking tot de Brusselse ombudsman met het oog op de omzetting van Europese richtlijn 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden (de “klokkenuitruiteringsrichtlijn” – extern kanaal). Nu het GDO is afgerond, werkt het juridische team verder aan het klokkenuitruiteringsbesluit “intern kanaal”;
- De wijziging van het besluit van 26 januari 2017 betreffende telewerk, om voor Brusselse ambtenaren een echt recht om offline te gaan in te voeren en te regelen, maar ook de mogelijkheid om vanuit het buitenland te telewerken en het begrip satellietwerk in te voeren. Dit besluit en de daarmee samenhangende wijzigingen van het statuut hebben het ook mogelijk gemaakt om de kwantitatieve maatregelen van de sectorale overeenkomst uit te voeren. Dit project is afgerond;
- Goedkeuring van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 januari 2023 betreffende het mobiliteitsbudget en de aankoop, het gebruik en het beheer van dienstvoertuigen. Dit afgeronde project heeft het mogelijk gemaakt om tegemoet te komen aan de bezorgdheid van de Rekenkamer over het gebruik van bedrijfsauto’s en heeft het concept van een “mobiliteitsbudget” binnen het Brusselse openbaar ambt geïntroduceerd;
- Diverse wijzigingen in de statuten om innovatieve concepten in te voeren die verband houden met het openbaar ambt. De volgende projecten zijn afgerond: voor het statuut: de omzetting van de richtlijn betreffende mantelzorgers en de uitbreiding van bepaalde soorten verlof (bijv. rouwverlof), de hervorming van de gewestelijke mobiliteit, met name door de invoering van de tijdelijke detachering van personeel. Er zijn ook verschillende omzendbrieven aangenomen (bezoeken aan gespecialiseerde artsen; vrijstelling van dienst voor stages; aanvang van de termijn voor het indienen van een beroepschrift bij de gewestelijke kamer van beroep; omzendbrief over het verbod op het gebruik van TikTok). Naast het statuut was de juridische afdeling verantwoordelijk voor het opstellen van alle gewestelijke “covid”-omzendbrieven voor ambtenaren van het gewestelijk openbaar ambt.
- De volgende wijzigingsprojecten lopen (zowel binnen het statuut als daarbuiten): wijzigingen aan de verordeningen betreffende talentanalytics en diversiteit, de herziening van de wetgeving met betrekking tot de personeelsplannen, de hervorming van de beoordeling en de invoering van specifieke regels voor knelpuntberoepen,

questions diverses (SPR, OIP, interne, cabinet FP, secteur XV,...) relatives à des interprétations du statut.

Ont notamment été finalisés/sont en cours de finalisation au second semestre 2023:

- La modification des Décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois afin de transposer la directive européenne 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l’Union (Directive «Lanceurs d’alertes» canal externe). Le DOC étant finalisé, l’équipe juridique poursuit en travaillant sur l’arrêté lanceurs d’alerte «canal interne».
- La modification de l’Arrêté du 26 janvier 2017 relatif au télétravail, afin d’introduire et de modaliser, pour les agents de la Fonction publique bruxelloise, un véritable droit à la déconnexion mais aussi la possibilité d’effectuer du télétravail depuis l’étranger et insérer la notion de travail en bureau satellite. Cet arrêté et les modifications du statut liées ont permis également de mettre en œuvre les mesures quantitatives de l’accord sectoriel. Ce projet est finalisé;
- L’adoption de l’Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 janvier 2023 relatif au budget de mobilité et à l’acquisition, l’utilisation et la gestion des véhicules de service, ce projet finalisé a permis de répondre aux préoccupations de la Cours des comptes sur l’utilisation de véhicules de société et a introduit la notion de «budget de mobilité» au sein de la Fonction publique bruxelloise;
- Des modifications diverses et aux statuts afin d’introduire des concepts novateurs liés à la Fonction publique. Les projets suivants ont abouti: pour le statut: la transposition de la directive aidant proche et l’augmentation de certains congés (deuil par exemple), la réforme de la mobilité régionale en introduisant notamment la mise à disposition temporaire des agents. Des circulaires diverses ont également été adoptées (visite chez un médecin spécialiste; dispense de services pour stage; point de départ du délai pour introduire un recours auprès de la chambre de recours régionale; circulaire relative à l’interdiction d’utiliser Tik Tok). Autre que le statut: le service juridique s’est chargé de rédiger l’ensemble des circulaires régionales «covid» à destination des agents de la fonction publique régionale.
- Les projets de modifications suivants sont en cours (statut et hors statut): les modifications des ordonnances talentanalytics et diversité, la refonte de la législation relative aux plans de personnel, la réforme de l’évaluation et l’introduction de règles spécifiques pour les métiers en pénurie, l’introduction de la clause

de invoering van de scholingsclausule, de herziening van de regels met betrekking tot de gewestelijke kamer van beroep, de hervorming van verschillende aspecten van de mandaten, het besluit betreffende de sociale diensten en de omzendbrief met betrekking tot het uitstel van verlof bij ziekte.

– enz.

Het juridische team is ook bezig met het opzetten van een virtuele bibliotheek van juridische vragen en antwoorden met betrekking tot het openbaar ambt. Dit project loopt momenteel, waarbij “standaard” juridische vragen en antwoorden worden geïdentificeerd en afgerond voor opname in de bibliotheek wanneer deze operationeel wordt. Dit project zou begin januari 2024 rond moeten zijn.

Planning 2024

Het juridisch team van talent.brussels zal de genoemde diensten blijven aanbieden.

IV.3.3 OD 3.3: De verschillende opdrachten van gewestelijk secretariaat vervullen

Budget

– BA 32.002.08.02: Algemene werkingskosten voor de uitvoering van de opdrachten van talent.brussels

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Talent.brussels verzorgde in 2023 diverse secretariaatstaken en blijft dat ook verder doen. Zo werd het maandelijks secretariaat van Sector XV verzorgd (ondersteunende en juridische diensten) en ook de griffie van de kamer van beroep (ondersteunende en juridische diensten).

Opstelling en indiening van een huishoudelijk reglement voor de kamer van beroep bij de Regering.

Betreffende het beheer van het secretariaat van sector XV (agenda, opvolging van onderhandelingen, opstelling van ontwerpprotocollen, enz.) konden in 2022 23 en in 2023 (per augustus 2023) 9 protocollen worden overeengekomen.

Betreffende ingediende, lopende en behandelde beroepen bij de gewestelijke kamer van beroep, in 2022: 11

d'écologie, la refonte des règles relatives à la chambre de recours régionale, la réforme de différents aspect des mandats, l'arrêté service social, la circulaire relative au report des congés en cas de maladie.

– etc.

L'équipe juridique est également en train de mettre en place une bibliothèque virtuelle reprenant des questions et réponses juridiques en matière de Fonction publique. Ce projet est actuellement en cours de développement, les questions et réponses juridiques «types» sont en cours d'identification et de mise au point afin d'être intégrées ultérieurement à la bibliothèque lorsque celle-ci sera opérationnelle. Ce projet devrait aboutir début janvier 2024.

Planning 2024

L'équipe juridique de talent.brussels continuera à offrir les services énumérés.

IV.3.3 OO 3.3: Assurer les diverses missions de secrétariat régional

Budget

– AB 32.002.08.02: Frais généraux de fonctionnement liés à l'exécution des missions de talent.brussels

Deadline: en continu

Réalisations 2023

Talent.brussels a assuré diverses tâches de secrétariat en 2023 et continue de le faire. Il s'agissait notamment d'assurer le secrétariat mensuel du secteur XV (soutien et services juridiques) et également le greffe de la Chambre de recours (soutien et services juridiques).

Etablissement et dépôt au Gouvernement d'un règlement d'ordre intérieur pour la Chambre de recours.

Concernant la gestion du secrétariat du secteur XV (ordre du jour, suivi des négociations, rédaction des projets de protocoles...), 23 protocoles ont pu être conclus en 2022 et 9 en 2023 (jusqu'en août 2023).

Concernant les recours introduits, en cours et traités après de la Chambre de recours régionale en 2022: 11

(FR) en 5 (NL), in 2023 (per augustus 2023) 7 (FR) en NL (02). De ingediende beroepen hebben betrekking op stages, evaluaties en disciplinaire kwesties.

Planning 2024

De opdrachten van het secretariaat en de griffie van de gewestelijke kamer van beroep zullen verder worden uitgevoerd.

IV.3.4 OD 3.4: Vereenvoudigen en rationaliseren van de uitgaven op het vlak van het openbaar ambt door middel van raamovereenkomsten

Budget

- BA 32.002.08.02: Algemene werkingskosten voor de uitvoering van de opdrachten van talent.brussels

Op verzoek van de klanten of op eigen initiatief zet talent.brussels aankoopcentrales op voor transversale hr-aangelegenheden van gewestelijk belang (in de vorm van raamovereenkomsten) die vrijwillig kunnen worden aangegaan.

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

In 2023 heeft het juridisch team gewerkt aan het opzetten van verschillende aankoopcentrales:

- Uit een grondige bevraging bij de partners is naar voor gekomen dat er een reële behoefte is aan een gewestelijk sociaal secretariaat. Er werd een eerste aankoopcentrale gelanceerd en gepubliceerd, maar er werden geen offertes ingediend.
- Het actieplan telewerk 2021 voorzag in de plaatsing van een raamovereenkomst voor de aankoop van ergonomisch materiaal voor gewestelijke instellingen. Bij de instellingen werd een raming van de behoeften uitgevoerd. De opdracht werd gepubliceerd en zijn offertes binnengelopen. Deze worden momenteel geanalyseerd en de opdracht zal eind 2023 worden gegund.
- Het bestek voor een aankoopcentrale (in de vorm van raamovereenkomsten) voor transversale gewestelijke opleidingen wordt eveneens afgewerkt.
- Er is een bestek voor een aankoopcentrale voor een hospitalisatieverzekering voor personeelsleden van de gewestelijke instellingen opgesteld en gepubliceerd,

(FR) et 5 (NL), en 2023 (‘août 2023) 7 (FR) et NL (02). Les recours introduits concernent des stages, des évaluations et du disciplinaire.

Planning 2024

Les missions de secrétariat et du greffe de la chambre de recours régionale continueront à être assurées.

IV.3.4 OO 3.4: Simplifier et rationaliser les dépenses en matière de fonction publique par le biais de contrats-cadres

Budget

- AB 32.002.08.02: Frais généraux de fonctionnement liés à l’exécution des missions de talent.brussels

À la demande des clients ou d’initiative, talent.brussels met sur pied des centrales d’achat dans les matières RH transversales d’intérêt régional (sous forme d’accords-cadres) auxquelles il peut être souscrit volontairement.

Deadline: en continu

Réalisations 2023

En 2023, l’équipe juridique a travaillé à la mise en place de plusieurs centrales d’achat:

- Une enquête approfondie auprès des partenaires a révélé un réel besoin d’un secrétariat social régional. Une première centrale d’achat a été lancée et publiée, mais aucune offre n’a été soumise.
- Le plan d’action télétravail 2021 prévoit la passation d’un accord-cadre pour l’achat de matériel ergonomique à destination des institutions régionales. Une estimation des besoins a été réalisée auprès des institutions. Le marché a été publié et des offres ont été reçues. Celles-ci sont en cours d’analyse et l’attribution du marché est attendue pour la fin 2023.
- De même le cahier spécial des charges relatif à une centrale d’achats (sous forme d’accords-cadres) pour des formations régionales transversales est en cours de finalisation.
- Un cahier des charges relatif à une centrale d’achat en vue de fournir une assurance hospitalisation aux membres du personnel des institutions régionales a

met de bedoeling aanvragen van geïnteresseerde verzekeringsmaatschappijen te ontvangen.

Naast deze werkzaamheden met betrekking tot aankoopcentrales heeft het juridische team ook een hele reeks adviezen verstrekt met het oog op de gunning/de rechtstreekse plaatsing van de verschillende interne opdrachten bij Talent (project “Cornerstone”, LMS, introductiecurssussen, advocaten, enz.); De interne medewerkers van Talent hebben hulp gekregen bij het plaatsen en uitvoeren van hun opdrachten.

Het team heeft ook een hele reeks standaarddocumenten en -procedures opgesteld en zal in 2024 een opleiding in overheidsopdrachten organiseren;

Planning 2024

Het doel is om onze partners effectief te blijven helpen door hen in staat te stellen schaalvoordelen te behalen, maar ook om te profiteren van de expertise van talent.brussels in transversale hr-aangelegenheden van gewestelijk belang. In dit verband zal de herlancering van de aankoopcentrale voor een sociaal secretariaat worden bestudeerd na de herschrijving van het bestek dat al is uitgevoerd.

IV.3.5 OD 3.5: Ondersteuning bieden bij het beheer en de optimalisatie van hr-processen

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Talent.brussels helpt haar klanten om hun processen en de manier waarop zij deze beheren te optimaliseren. Deze steun kan de vorm aannemen van de ontwikkeling van gemeenschappelijke tools of rapportagemechanismen.

Meten is weten. Om de processen en de middelen optimaal te kunnen beheren, moeten de gegevens op een objectieve manier in kaart kunnen worden gebracht. De Brusselse Regering heeft, via twee omzendbrieven, aan de administraties gevraagd om hun gegevens in het kader van personeelsplannen en de bijhorende budgetten aan talent.brussels over te maken, zodat ze kunnen worden besproken in een taskforce.

Verwezenlijkingen 2023

Om een zo efficiënt mogelijk beheer van de beschikbare middelen (met name hr-middelen) te garanderen, heeft

été rédigé et publié en vue de recevoir des demandes de participation émanant des compagnies d'assurance intéressées.

Outre ce travail sur les centrales d'achat, l'équipe juridique a également réalisé toute une série de conseils en vue de la passation/passation directe de différents marchés internes à Talent (projet Cornerstone; LMS; cours accession; avocats...). Les collaborateurs internes de talent ont été assistés dans la passation et l'exécution de leurs marchés.

L'équipe a également réalisé toute une série de documents types et procédures et, organisera une formation en marchés publics en 2024;

Planning 2024

L'objectif est de continuer à aider nos partenaires de manière efficace en leur permettant de réaliser des économies d'échelle, mais aussi de bénéficier de l'expertise de talent.brussels dans les matières RH transversales d'intérêt régional. À ce propos, la relance de la centrale d'achat relative à un secrétariat social sera étudiée suite au remaniement du cahier spécial des charges déjà effectué.

IV.3.5 OO 3.5: Offrir un support à la gestion et l'optimisation des processus RH

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Talent.brussels aide ses clients à optimiser leurs processus et la façon dont ils les gèrent. Ce soutien peut prendre la forme de l'élaboration d'outils communs ou de mécanismes de rapport.

Mesurer, c'est savoir. Pour pouvoir gérer les processus et les ressources de manière optimale, il doit être possible de cartographier les données de manière objective et transparente. Par le biais de 2 circulaires, le Gouvernement bruxellois a demandé aux administrations de transférer leurs données à talent.brussels dans le cadre des plans de personnel et des budgets correspondants, afin qu'elles puissent être discutées au sein d'une taskforce.

Réalisations 2023

Afin de garantir une gestion la plus efficiente possible des ressources disponibles (notamment RH), talent.brussels

talent.brussels de taak opgenomen om de transformatie van het proces inzake het personeelsplan te coördineren. Dit enerzijds door de methodologie eigen aan de personeelsplannen te vereenvoudigen en verfijnen en anderzijds door een opvolgingsproces met personeelskredieten te bestendigen. In samenwerking met BFB heeft talent.brussels een nota voor de ontwikkeling van een nieuw hr-planningsbeleid binnen het BHG uitgewerkt, die voorgelegd is aan de taskforce Personeelsplannen. De taskforce heeft vervolgens twee keer samengezeten om de principes eigen aan dit nieuwe hr-planningsbeleid goed te keuren. Op dit moment wordt een nota aan de Regering voorbereid.

Met betrekking tot de opvolging van personeelskredieten heeft talent.brussels een voorafgaande haalbaarheidsstudie georganiseerd met verschillende leveranciers in het kader van een mogelijke aankoop van een tool waarmee zowel de personeelskost kan worden weergegeven als de impact van nieuwe maatregelen kan worden berekend, waarbij al deze berekeningen en prognoses vanuit een meerjarenperspectief worden bekeken. Dit zal het enerzijds mogelijk maken om in te gaan op de vraag naar flexibiliteit van de partnerinstellingen en anderzijds om de Regering een meer strategisch, nauwkeurig en langetermijnbeeld van de personeelskosten te bieden, om de besluitvorming te vergemakkelijken. De tool die het beste aan onze behoeften voldoet, wordt al gebruikt door Brussel Fiscaliteit. Talent en Brussel Fiscaliteit hebben daarom op natuurlijke wijze besloten om samen te werken, zodat de tool in 2023 kan worden uitgerold naar de diensten van de Regering.

In afwachting van de volledige implementatie van deze software binnen alle organisaties volgt talent.brussels (ondersteund door BFB) de personeelskredieten op via een intern ontwikkelde Excel-tool.

De nieuwe verklarende omzendbrief, die begin september 2023 wordt uitgegeven, bevat de ontwikkelde Excel-tools en introduceert ook het gebruik van een professionele tool om gegevens voor het beheer van personeelsplannen te centraliseren.

- Tegelijkertijd werkt Talent, in samenwerking met BFB, momenteel aan de opstelling van een specifiek besluit met betrekking tot personeelsplannen, dat zou worden uitgevaardigd in uitvoering van het nieuwe artikel 147 van de nieuwe codex overheidsfinanciën van het BHG (codex die begin juli 2023 in eerste lezing door de Regering werd goedgekeurd herschikking van de organieke ordonnantie houdende begroting, boekhouding en controle), en de daarmee samenhangende wijziging van het statuut van 2018 betreffende medewerkers.

s'est vu confier la tâche de coordonner la transformation du processus de planification des effectifs. D'une part, en simplifiant et en affinant la méthodologie inhérente aux plans de personnel, et d'autre part, en pérennisant un processus de suivi des crédits de personnel. En collaboration avec BFB, une note de développement pour une nouvelle politique de planification des ressources humaines au sein de la RBC a été réalisée par talent et fut ensuite soumise à la Taskforce plans de personnel. La Taskforce s'est ensuite réunie deux fois afin d'approuver les principes inhérents à cette nouvelle politique de planification des ressources humaines. Une note au Gouvernement est en cours de préparation.

En ce qui concerne plus particulièrement le suivi des crédits de personnels, talent.brussels a organisé une pré-étude de faisabilité avec différents fournisseurs dans le cadre du processus d'achat d'un outil qui permettra à la fois de refléter le coût du personnel et de calculer l'impact de nouvelles mesures, l'ensemble de ces calculs et prévisions étant envisagé dans une perspective pluriannuelle. Ceci permettra d'une part de répondre à la demande de flexibilité formulée par les institutions partenaires et, d'autre part, d'offrir au Gouvernement une vue sur les frais de personnel qui soit plus stratégique, plus précise et à long terme, afin de faciliter la prise de décision. L'outil identifié comme répondant le mieux à nos besoins est déjà utilisé par Bruxelles Fiscalité. Talent et Bruxelles Fiscalité ont donc naturellement décidé de collaborer pour que la mise en place de l'outil au sein des services du gouvernement soit réalisée en 2023.

Dans l'attente de la finalisation de l'implémentation de ce logiciel à l'ensemble des organisations, talent.brussels (avec l'appui de BFB) suit les crédits de personnel par le biais d'un outil Excel confectionné en interne.

La nouvelle circulaire explicative qui sera diffusée dans le courant du début du mois de septembre 2023 intègre les outils Excel développés et introduit également le recours à un outil professionnel de centralisation des données pour la gestion des plans de personnel.

- En parallèle Talent, en collaboration avec BFB, travaille actuellement à la création d'un arrêté spécifique relatif aux plans de personnel, lequel serait pris en exécution du nouvel article 147 du nouveau Code des Finances publiques de la RBC (Code déjà passé en 1^{re} lecture au Gouvernement début juillet 23 refonte de l'ordonnance organique relative au budget à la comptabilité et au contrôle), et à la modification du statut des agents de 2018 liée.

Planning 2024

In 2024 zal talent.brussels de monitoring van de personeelskredieten verderzetten en de vergaderingen van de taskforce blijven coördineren. Er zal ook een regelmatige monitoring verstrekt worden aan de Regering. De rapporten die het resultaat zullen zijn van deze voortdurende controle worden ook verfijnd in vergelijking met voorgaande jaren. Verschillende aspecten van de bezoldiging worden toegevoegd aan de vorige analyse-indicatoren, waardoor een breder en nauwkeuriger beeld ontstaat.

De nieuwe software wordt in opeenvolgende fasen geïmplementeerd, waarbij hr-budgetgegevens van de GOD's en vervolgens de ION's worden geïntegreerd. Het doel is om de instellingen te voorzien van duidelijke dashboards en om talent.brussels in staat te stellen om meer thematische rapporten over het beheersen van de gewestelijke loonmassa te verstrekken.

In een tweede fase zullen ook gegevens over absentisme en diversiteit in deze tool worden ingevoerd.

IV.4 SD 4: Ontwikkelen van een innovatieve open expertise op het gebied van het openbaar ambt en integreren van GovTech-tools

Elke gewestelijke overheidsdienst moet kunnen bijdragen aan de gezamenlijke opbouw van het gewestelijk openbaar ambt van morgen. Een van de grootste uitdagingen is het begrijpen van de behoeften van de gewestelijke overheidsdiensten en de maatschappelijke veranderingen om innovatieve en relevante tools en diensten te ontwikkelen, maar ook om de bestaande gewestelijke expertise en oplossingen op elkaar af te stemmen om ze zichtbaar en toegankelijk te maken.

Over het algemeen wordt het openbaar ambt gedefinieerd door zijn innovatieve oplossingen op het vlak van human resources. Daarom moet de "people innovation" binnen het openbaar ambt worden aangemoedigd en gestimuleerd, met name door de ontwikkeling van GovTech.

Succesfactoren voor deze doelstelling:

Hoge ambtenaren worden bewust gemaakt van de veranderingen en uitdagingen van het openbaar ambt (GovTech, evolutie van de tewerkstelling, digitale transformatie, enz.).

Het statuut 4.0 in de nieuwe versie voldoet aan de verwachtingen van de meesten, is innovatief en maakt onze organisaties wendbaarder.

Planning 2024

En 2024, talent.brussels continuera à assurer le monitoring du suivi des crédits de personnel et à coordonner les réunions de la taskforce. Un monitoring régulier sera également soumis au Gouvernement. Les rapports qui résulteront de ce monitoring continu, sont également en cours de précision en comparaison avec les années précédentes. En effet, différents aspects de la rémunération viennent enrichir les indicateurs d'analyse précédents, permettant ainsi de dresser un état des lieux plus large et plus précis.

Le nouveau logiciel sera implémenté et intégrera par phases successives, les données budgétaires RH des SPR puis des OIP. L'objectif étant de pouvoir disposer de dashboards clairs au profit des institutions ainsi que permettre à talent.brussels de fournir davantage de rapports thématiques en lien avec la maîtrise de la masse salariale régionale.

Dans un second temps les données relatives à l'absentisme ainsi qu'à la diversité seront également injectées dans cet outil.

IV.4 OS 4: Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils GovTech

Chaque Service public régional doit pouvoir contribuer à coconstruire la fonction publique régionale de demain. Un des plus grands enjeux est de bien comprendre les besoins des services publics régionaux ainsi que les évolutions sociétales afin de développer des outils et services innovants et pertinents mais aussi d'articuler les expertises et solutions régionales déjà existantes afin de leur donner une visibilité et une accessibilité.

De manière générale, la fonction publique se positionne toujours de par ses solutions innovantes en matière de ressources humaines. La «people innovation» au sein de la fonction publique doit donc être encouragée et stimulée, notamment par le développement de la GovTech.

Facteurs-clés de succès de cet objectif:

Les hauts fonctionnaires sont sensibilisés aux évolutions et enjeux de la fonction publique (Govtech, évolution de l'emploi, transformation digitale...)

Le statut 4.0 nouvelle version répond aux attentes du plus grand nombre, est innovant et rend nos organisations plus agiles.

Innovatie wordt geleidelijk aan een automatische reflex binnen onze overheidsinstellingen.

IV.4.1 OD 4.1: Coördineren van een nieuwe versie van het statuut 4.0

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

De ambitie is om van het statuut een echt flexibel instrument voor het management te maken en de rechten van de personeelsleden te waarborgen. Het schrappen van niveau E, de verlenging van de loonschalen en de waardering van de anciënniteit zijn drie voorbeelden van het statuut 3.0. Dankzij deze drie beslissingen kon het Gewest zich verder positioneren als een aantrekkelijke werkgever. We willen vandaag nog verder gaan in termen van vereenvoudiging, digitalisering en efficiëntie, omdat de rigiditeit van bepaalde artikelen het voor de hr-diensten en de leidinggevenden niet mogelijk maakt om te vertrouwen op een voldoende flexibele tool om een efficiënt personeelsbeheer te garanderen. Het nieuwe statuut zal, waar wettelijk mogelijk, de aanbevelingen van UNIA en het IGVM overnemen om respect voor diversiteit en meer inclusie te garanderen. Deze nieuwe versie van het statuut wordt momenteel ontwikkeld met alle gewestelijke partners.

Deadline: 2020 - 2021 - 2022 - 2023 - 2024

Verwezenlijkingen 2023

Talent.brussels coördineert dit werk met alle partners die zijn onderworpen aan het statuut van 2018. Er zijn werkgroepen georganiseerd en er zijn ontwerp teksten uitgewerkt en opgesteld rond de thema's mobiliteit, aanwerving en selectie, personeelsplannen en de kamer van beroep. Deze teksten zijn onderzocht door het kabinet van het Openbaar Ambt en volgen hun regelgevende weg of zullen dit nog doen. Verder zijn er inzake specifieke kwesties (rouwverlof, inhouding van 13,07% op het vakantiegeld, telewerk) wijzigingen aangebracht aan het statuut. Diverse wijzigingen in de statuten zijn of worden goedgekeurd om innovatieve concepten in te voeren die verband houden met het openbaar ambt, zoals: knelpuntberoepen, de conventionele tijdelijke terbeschikkingstelling van een ambtenaar aan een andere gewestelijke instelling, de scholingsclausule, de resoluties inzake vervrouwelijking, herziening van de beoordeling, gewestelijke kamer van beroep. Meer bepaald hebben de volgende werkzaamheden plaatsgevonden:

- De wijziging van het gezamenlijk decreet en ordonnantie van 16 mei 2019 met betrekking tot de Brusselse

L'innovation devient petit à petit un réflexe au sein de nos organisations publiques.

IV.4.1 OO 4.1: Coordonner une nouvelle version du statut 4.0

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

L'ambition est de faire du statut un outil de gestion réellement flexible et de garantir les droits des membres du personnel. La suppression du niveau E, l'extension des échelles de rémunération et la valorisation de l'ancienneté sont trois exemples du statut 3.0. Ces trois décisions ont permis à la Région de se positionner davantage comme un employeur attractif. Aujourd'hui, nous voulons aller encore plus loin en termes de simplification, de digitalisation et d'efficacité, car la rigidité de certains articles ne permet pas aux services RH et aux managers de s'appuyer sur un outil suffisamment souple pour assurer une gestion efficace du personnel. Le nouveau statut intégrera là où c'est possible juridiquement les recommandations d'UNIA et de l'IEFH afin de garantir le respect de la diversité et plus d'inclusion. Cette nouvelle version du statut est en cours de construction avec tous les partenaires régionaux.

Deadline: 2020 – 2021 – 2022 - 2023 - 2024

Réalisations 2023

Talent.brussels coordonne ce travail avec tous les partenaires soumis au statut de 2018. Des groupes de travail ont été organisés et des projets de textes ont été pensés et rédigés autour des thèmes de la mobilité, du recrutement et de la sélection, des plans de personnel et de la chambre de recours. Ces textes ont été examinés par le cabinet de la Fonction Publique et suivent/suivront, leur chemin réglementaire. En outre, des modifications du statut sur des questions spécifiques (congé de deuil, suppression de la retenue de 13,07 % du pécule de vacances, télétravail) ont été réalisées. Des modifications diverses aux statuts sont adoptées/en cours d'adoption afin d'introduire des concepts novateurs liés à la Fonction publique tels que: les métiers en pénurie, la mise à disposition conventionnelle temporaire d'un agent au bénéfice d'une autre institution régionale, la clause d'écolage, les résolutions féminisation, révision de l'évaluation, chambre de recours régionale. Plus précisément les travaux suivants ont été réalisés:

- La modification des Décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois afin

ombudsman met het oog op de omzetting van Europese richtlijn 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden (de “klokkenluidersrichtlijn” – extern kanaal). Nu het GDO is afgerond, werkt het juridische team verder aan het klokkenluidersbesluit “intern kanaal”;

- De wijziging van het besluit van 26 januari 2017 betreffende telewerk, om voor Brusselse ambtenaren een echt recht om offline te gaan in te voeren en te regelen, maar ook de mogelijkheid om vanuit het buitenland te telewerken en het begrip satellietwerk in te voeren. Dit besluit en de daarmee samenhangende wijzigingen van het statuut hebben het ook mogelijk gemaakt om de kwantitatieve maatregelen van de sectorale overeenkomst uit te voeren. Dit project is afgerond;
- Goedkeuring van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 januari 2023 betreffende het mobiliteitsbudget en de aankoop, het gebruik en het beheer van dienstvoertuigen. Dit afgeronde project heeft het mogelijk gemaakt om tegemoet te komen aan de bezorgdheid van de Rekenkamer over het gebruik van bedrijfsauto's en heeft het concept van een “mobiliteitsbudget” binnen het Brusselse openbaar ambt geïntroduceerd;
- Diverse wijzigingen in de statuten om innovatieve concepten in te voeren die verband houden met het openbaar ambt. De volgende projecten zijn afgerond: voor het statuut: de omzetting van de richtlijn betreffende mantelzorgers en de uitbreiding van bepaalde soorten verlof (bijv. rouwverlof), de hervorming van de gewestelijke mobiliteit, met name door de invoering van de tijdelijke detachering van personeel. Er zijn ook verschillende omzendbrieven aangenomen (bezoeken aan gespecialiseerde artsen; vrijstelling van dienst voor stages; aanvang van de termijn voor het indienen van een beroepschrift bij de gewestelijke kamer van beroep; omzendbrief over het verbod op het gebruik van TikTok). Naast het statuut was de juridische afdeling verantwoordelijk voor het opstellen van alle gewestelijke “covid”-omzendbrieven voor ambtenaren van het gewestelijk openbaar ambt.

De volgende wijzigingsprojecten lopen (zowel binnen het statuut als daarbuiten): wijzigingen aan de verordeningen betreffende talentanalytics en diversiteit, de herziening van de wetgeving met betrekking tot de personeelsplannen, de hervorming van de beoordeling en de invoering van specifieke regels voor knelpuntberoepen, de invoering van de scholingsclausule, de herziening van de regels met betrekking tot de gewestelijke kamer van beroep, de hervorming van verschillende aspecten van de mandaten, het besluit betreffende de sociale diensten en de omzendbrief met betrekking tot het uitstel van verlof bij ziekte.

de transposer la directive européenne 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (Directive «Lanceurs d'alertes» canal externe). Le DOC étant finalisé, l'équipe juridique poursuit en travaillant sur l'arrêté lanceurs d'alerte «canal interne».

- La modification de l'Arrêté du 26 janvier 2017 relatif au télétravail, afin d'introduire et de modaliser, pour les agents de la Fonction publique bruxelloise, un véritable droit à la déconnexion mais aussi la possibilité d'effectuer du télétravail depuis l'étranger et insérer la notion de travail en bureau satellite. Cet arrêté et les modifications du statut liées ont permis également de mettre en œuvre les mesures quantitatives de l'accord sectoriel. Ce projet est finalisé;
- L'adoption de l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 janvier 2023 relatif au budget de mobilité et à l'acquisition, l'utilisation et la gestion des véhicules de service, ce projet finalisé a permis de répondre aux préoccupations de la Cours des comptes sur l'utilisation de véhicules de société et a introduit la notion de «budget de mobilité» au sein de la Fonction publique bruxelloise;
- Des modifications diverses et aux statuts afin d'introduire des concepts novateurs liés à la Fonction publique. Les projets suivants ont abouti: pour le statut: la transposition de la directive aidant proche et l'augmentation de certains congés (deuil par exemple), la réforme de la mobilité régionale en introduisant notamment la mise à disposition temporaire des agents. Des circulaires diverses ont également été adoptées (visite chez un médecin spécialiste; dispense de services pour stage; point de départ du délai pour introduire un recours auprès de la chambre de recours régionale; circulaire relative à l'interdiction d'utiliser Tik Tok). Autre que le statut: le service juridique s'est chargé de rédiger l'ensemble des circulaires régionales «covid» à destination des agents de la fonction publique régionale.
- Les projets de modifications suivants sont en cours (statut et hors statut): les modifications des ordonnances talentanalytics et diversité, la refonte de la législation relative aux plans de personnel, la réforme de l'évaluation et l'introduction de règles spécifiques pour les métiers en pénurie, l'introduction de la clause d'écologie, la refonte des règles relatives à la chambre de recours régionale, la réforme de différents aspects des mandats, l'arrêté service social, la circulaire relative au report des congés en cas de maladie.

Planning 2024

De werkzaamheden om het statuut te vereenvoudigen zullen in 2024 worden voortgezet voor de andere onderwerpen die in de gewestelijke beleidsverklaring worden genoemd en/of waarvoor de gewestelijke partners specifieke behoeften hebben aangegeven, in overeenstemming met het voor de legislatuur voorziene tijdschema, met name de tuchtregeling (dat moet worden vereenvoudigd om seksisme, racisme en intimidatie van personeel tegen te gaan), anciënniteit en beoordeling, enz.

IV.4.2 OD 4.2: Uitvoeren van een haalbaarheidsstudie om GovTech-oplossingen binnen het openbaar ambt te implementeren*Budget:*

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Het bestuur van morgen loopt via GovTech. Dit is een dubbele uitdaging voor het gewestelijk openbaar ambt, dat zichzelf opnieuw moet uitvinden door nieuwe technologieën te integreren in hr-processen en tegelijkertijd een “digital shift” onder zijn medewerkers op gang moet brengen. Een haalbaarheidsstudie en een benchmarking zullen het mogelijk maken om de kosten die nodig zijn voor een dergelijke implementatie te ramen, de voornaamste werkpijlers op het vlak van GovTech te bepalen en het geheel te coördineren met het toekomstgerichte beheer van de tewerkstelling en de competenties.

*Deadline: 2022**Verwezenlijkingen 2023*

Er is een nota over de rol van talent.brussels en over de hr-oplossingen verbonden aan GovTech opgesteld en goedgekeurd door het kabinet. Deze nota bevat de acties die talent.brussels van plan is om uit te voeren om alle partners van het Gewest te sensibiliseren voor de GovTech-tools in verband met Human Resources. Deze omvatten de ontwikkeling van het GovTech-gedeelte van het NWoW-platform, de organisatie van een seminarie over GovTech voor leidende ambtenaren, de integratie van GovTech in talent.brussels-processen (bijvoorbeeld via de implementatie van Cornerstone), de coördinatie van bepaalde opleidingen die verband houden met het gebruik van technologie in hr-processen, en de organisatie van een hackathon.

Planning 2024

Les travaux de simplification du statut se poursuivront en 2024 sur les autres thématiques visées dans la déclaration de politique régionale et/ou pour lesquelles les partenaires régionaux ont exprimé des besoins spécifiques, selon le calendrier prévu pour la législature, notamment le régime disciplinaire (à simplifier afin de lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et le harcèlement statut), les anciennetés et l'évaluation etc.

IV.4.2 OO 4.2: Réaliser une étude de faisabilité pour implémenter des solutions GovTech au sein de la fonction publique*Budget:*

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

L'administration de demain passe par le GovTech. Un enjeu double pour la fonction publique régionale qui doit se réinventer en intégrant de nouvelles technologies au sein des processus RH et qui doit en parallèle amorcer le «digital shift» auprès de ses membres du personnel. Une étude de faisabilité et un benchmarking permettront d'estimer les coûts nécessaires pour une telle implémentation, les axes prioritaires en matière de GovTech et de coordonner l'ensemble avec la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

*Deadline: 2022**Réalisations 2023*

Une note sur le rôle de talent.brussels et sur les solutions RH liées à la GovTech a été finalisée et validée par le cabinet. Cette note reprend les actions que talent.brussels entend mettre en œuvre pour sensibiliser tous les partenaires de la Région aux outils GovTech liés aux ressources humaines. Il s'agit notamment du développement de la partie GovTech de la plateforme NWOV, de l'organisation d'un séminaire sur la thématique GovTech à destination des fonctionnaires dirigeants, de l'intégration des GovTech dans les processus de talent.brussels (par exemple via l'implémentation de Cornerstone), la coordination de certaines formations liées à l'utilisation de la technologie dans les processus RH, l'organisation d'un Hackathon.

Planning 2024

De implementatie van de nota is voorzien vanaf 2024, afhankelijk van de beschikbare budgetten en middelen.

IV.4.3 OD 4.3 Ontwikkelen van tools, begeleiding en regelgeving om gewestelijke organisaties te helpen bij het stimuleren van telewerken en de NWoW

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

De coronacrisis heeft onze werkwijze meer dan ooit overhoopgehaald. Twee tot drie dagen per week telewerken biedt een antwoord op uitdagingen zoals de vermindering van het aantal verplaatsingen en de impact van deze vermindering op ons milieu, de versterking van het Gewest als een aantrekkelijke werkgever die het welzijn van de medewerkers waarborgt, de digitale transformatie van onze gewestelijke organisaties, enz. Talent.brussels heeft een cruciale rol te spelen om deze transformatie in de juiste richting te sturen.

*Deadline: doorlopend**Verwezenlijkingen 2023*

In samenwerking met het adviesbureau “Be the Change” werd aan de gewestelijke partners een parcours voorgesteld om de uitdagingen, hefboomen en kansen te identificeren, om te anticiperen op de sociale, digitale en milieutrends die een impact hebben op de vaardigheden binnen onze organisaties. Tijdens de eerste fase werd een algemeen kader voor vaardigheidsbehoeften tussen nu en 2030 besproken. In de tweede fase werden gewestelijke organisaties uitgenodigd om deel te nemen aan een van de proefprojecten binnen het Gewest. Perspective.brussels en talent.brussels zijn op dit aanbod ingegaan en voeren momenteel een proefproject uit met individuele coachingsessies en een analyse van de vaardigheden binnen hun organisaties. In de laatste fase, die dit najaar van start gaat, zullen de aanbevelingen uit de proeffase en de voorgestelde aanpak worden uitgerold naar andere gewestelijke organisaties.

- Het actieplan NWoW telewerk post-corona, opgesteld op basis van een samenwerkingsproces met de Brusselse instellingen en goedgekeurd door de Regering in juni 2021, is uitgevoerd rekening houdend met de prioriteiten die de Regering heeft vastgesteld voor 2023 (analyse van de vervoersabonnementen). In dit verband is de herziening van het besluit betreffende telewerk

Planning 2024

La mise en œuvre de la note est planifiée à partir de 2024 en fonction des budgets et des ressources disponibles.

IV.4.3 OO 4.3: Développer des outils, accompagnements et bases réglementaires pour aider les organisations régionales à encourager le télétravail et le NWOW

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

La crise Covid 19 est venue plus que jamais bousculer notre manière de travailler. Le télétravail de 2 à 3 jours par semaine devient une réponse à des enjeux tels que la réduction des déplacements et l’impact de cette réduction sur notre environnement, le renforcement de la Région comme employeur attractif qui garantit le bien-être des collaborateurs, la transformation digitale de nos organisations régionales... Talent.brussels a un rôle crucial à jouer pour orienter cette transformation dans la bonne direction.

*Deadline: En continu**Réalisations 2023*

En collaboration avec le cabinet de conseil «Be the Change», un parcours a été proposé aux partenaires régionaux pour identifier les défis, les leviers et les opportunités afin d’anticiper les tendances sociales, numériques et environnementales ayant un impact sur les compétences au sein de nos organisations. Au cours de la première phase, un cadre général a été discuté sur les besoins en compétences d’ici à 2030. Lors de la deuxième phase, les organisations régionales ont été invitées à participer à l’un des projets pilotes au sein de la Région. Perspective.brussels et talent.brussels ont répondu à cette offre et mènent actuellement un projet pilote avec des sessions de coaching individuel et une analyse des compétences au sein de leurs organisations. Dans la phase finale qui débutera cet automne, les recommandations de la phase pilote et l’approche proposée seront généralisées au sein des autres organisations régionales.

- Le plan d’action Nwow télétravail post covid, rédigé sur la base d’un processus de cocréation avec les institutions bruxelloises et validé par le Gouvernement en juillet 2021 a été mis en œuvre en tenant compte des priorités déterminées par le Gouvernement pour 2023 (analyse des abonnements de transports). À ce propos, la révision de l’arrêté télétravail a été finalisée et adoptée

afgerond en in de derde en laatste lezing door de Regering aangenomen. Het nieuwe besluit betreffende telewerk is op 22 september 2023 gepubliceerd.

In het kader van het initiatief “Levenskwaliteit op het werk” zijn verschillende acties uitgevoerd: coördinatie van het LKW-netwerk (zie OD 8.5), nota over het gewestelijke LKW-initiatief, rapport over de enquête naar deconnectie, eerste ontwerp van opleidingsmodules voor LKW-actoren, enz.

Ter ondersteuning van de nieuwe manieren van evaluatie en begeleiding van de medewerkers en het management in hun ontwikkeling zijn in 2022 en 2023 onderzoeken gevoerd naar het nut van de invoering van de 360°-feedback binnen de Brusselse instellingen. Daarmee willen we de meerwaarde van de tool objectiveren en bepalen of een invoering wenselijk is. Hierover is in 2023 een businesscase opgesteld. Om budgettaire redenen is het project uitgesteld tot 2024.

In 2022 werd een gewestelijke werkgroep gelanceerd om de cartografie van de gewestelijke competenties in het competentiewoordenboek 5+1 aan te vullen met de ontbrekende digitale generieke technische competenties. Dit met als doel de generieke digitale vaardigheden die nodig zijn voor de uitvoering van de huidige en toekomstige functies van het Gewest in kaart te brengen. Vaardigheden zijn geïntegreerd in het huidige competentiewoordenboek in de vorm van extra dimensies. Ze zijn gebaseerd op het Europese DigComp-referentiesysteem, maar beperken zich tot de behoeften van de Brusselse instellingen. In totaal zijn er 16 vaardigheden geïdentificeerd en opgenomen in het gewestelijke competentiewoordenboek. Dit woordenboek is in juni 2023 afgewerkt en aan alle partners meegedeeld.

Er is een voorstel tot wijziging van het beoordelingssysteem opgesteld, waarrond gewestelijke partners tot in het laatste kwartaal van 2023 gezamenlijk zullen samenwerken. Vervolgens wordt de juridische haalbaarheid van deze voorgestelde wijziging geanalyseerd en worden de statuten van 2018 aangepast. De concretisering van alle NWoW-acties (12 in totaal) wordt over 3 jaar gepland.

Planning 2024

Met het einde van de beperkingsmaatregelen in verband met de coronacrisis, is de WG opheffing van de lockdown niet meer samengekomen. Als er in 2024 andere maatregelen zouden worden genomen, zal deze WG informatie en goede praktijken blijven delen. Tegelijkertijd zal talent.brussels doorgaan met het opstellen van omzendbrieven met instructies met betrekking tot corona en andere maatregelen, bedoeld voor het hele Brusselse gewestelijk openbaar ambt (Brusselse gewestelijke openbare instellingen).

en 3^e et dernière lecture par le Gouvernement. Le nouvel arrêté télétravail a été publié le 22 septembre 2023.

Dans le cadre de l’axe Qualité de vie au travail, diverses actions ont été réalisées: animation du réseau QVT (voir OO8.5), note sur la démarche régionale QVT, rapport sur l’enquête déconnexion, première ébauche de modules de formation pour les acteurs de la QVT

En appui aux nouvelles façons d’évaluer et d’accompagner les collaborateurs et le management dans leur développement, des recherches ont été menées en 2022 et 2023 pour explorer le bien-fondé d’implémenter le feedback 360° dans les institutions bruxelloises. Ce faisant, nous voulons objectiver la valeur ajoutée de l’outil et déterminer si une introduction est souhaitable. Un business case sur ce sujet a été réalisé en 2023. Pour des raisons budgétaires le projet est reporté en 2024.

Un groupe de travail régional a été lancé en 2022 pour compléter la cartographie des compétences régionales dans le dictionnaire des compétences 5+1 avec les compétences techniques génériques numériques manquantes. Ceci dans le but de cartographier les compétences numériques génériques nécessaires pour remplir les fonctions actuelles et futures de la Région. Les compétences ont été intégrées dans le dictionnaire actuel des compétences sous forme de dimensions supplémentaires. Elles se basent sur le référentiel européen DigComp mais sont limitées aux besoins des institutions bruxelloises. En tout, 16 compétences ont été identifiées et intégrées dans le dictionnaire de compétences régional. Ce dictionnaire a été finalisé et communiqué à tous les partenaires en juin 2023.

Une proposition de modification du système d’évaluation a été réalisée et doit faire l’objet d’un travail conjoint avec les partenaires régionaux pour être finalisée durant le dernier trimestre 2023. Ensuite, la faisabilité juridique de cette modification projetée sera analysée et les statuts de 2018 seront adaptés. La concrétisation de l’ensemble des actions NWOV (12 au total) est planifiée sur 3 ans.

Planning 2024

Avec la fin des mesures de restrictions liées à la crise Covid, le GT déconfinement ne s’est plus réuni. Si d’autres mesures sont prises en 2024, ce GT continuera à jouer son rôle de partage d’informations et de bonnes pratiques. En parallèle, talent.brussels continuera à rédiger les circulaires d’instructions relatives au Covid et autres mesures, destinées à l’ensemble de la Fonction publique régionale bruxelloise (institutions publiques régionales bruxelloises).

De uitvoering van de 360° businesscase is gepland voor 2024.

Zodra de juridische haalbaarheid van het voorstel tot wijziging van het beoordelingssysteem is geverifieerd, zal dit leiden tot een aanpassing van het statuut, dat daarvoor het wetgevend parcours zal moeten volgen. De voorstelling van het project in sector XV is gepland voor 2024.

IV.4.4 OD 4.4: Laten evolueren van het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 juli 2017 houdende oprichting van Brussel Openbaar Ambt vertrouwt aan talent.brussels de opdracht toe om het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt te coördineren. Dit observatorium heeft tot doel om de Regering informatie te verstrekken over de situatie en de staat van de werkgelegenheid bij de Brusselse openbare instellingen ter ondersteuning van, meer bepaald, haar beleid inzake openbaar ambt.

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline: 2022 en doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

De naam van het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid is gewijzigd naar TalentAnalytics.brussels.

TalentAnalytics.brussels wil een analytische blik werpen op het Brusselse openbaar ambt door haar werking toe te spitsen op vier belangrijke domeinen: monitoring van de tewerkstelling in het openbaar ambt, hr-monitoring, monitoring van de diversiteit en monitoring van personeelsplannen.

Hiertoe is een voorontwerp van ordonnantie ingediend houdende de oprichting van een gegevensbank met de naam TalentAnalytics.brussels, dat in juli 2023 na tweede lezing door de Regering is goedgekeurd. De tekst is ook voor advies voorgelegd aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State. Hij wordt momenteel aangepast (overeenkomstig de opmerkingen van de Raad van State) met het oog op goedkeuring in derde en laatste lezing. Hij zal vervolgens zijn wetgevend parcours volgen.

L'exécution du business case 360° est prévue en 2024.

Après vérification de la faisabilité juridique de la proposition de modification du système d'évaluation, celle-ci débouchera sur une adaptation du statut qui devra suivre son parcours réglementaire. La présentation du projet en secteur XV est prévue en 2024.

IV.4.4 OO 4.4: Faire évoluer l'observatoire de l'emploi de la fonction publique régionale

L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 juillet 2017 portant création de Bruxelles Fonction Publique confie à talent.brussels la mission de coordonner l'Observatoire de l'emploi de la fonction publique régionale. L'objectif de cet observatoire est de fournir au Gouvernement des informations sur la situation de l'emploi dans les institutions publiques bruxelloises afin de soutenir, plus particulièrement, sa politique en matière de fonction publique.

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline: 2022 et en continu

Réalisations 2023

L'Observatoire de l'emploi public régional a changé de nom afin de devenir talentAnalytics.brussels.

TalentAnalytics.brussels a pour objectif de jeter un regard analytique sur la fonction publique bruxelloise en articulant son action autour de quatre axes: monitoring de l'emploi dans la fonction publique, monitoring RH, monitoring diversité et monitoring plans de personnel.

À cette fin, un avant-projet d'ordonnance relative à la création d'une banque de données dénommée talentAnalytics.brussels a été approuvé en deuxième lecture au Gouvernement en juillet 2023, le texte a également été soumis à l'avis de la section de législation du Conseil d'État. Il est en cours d'adaptation (suivant les remarques formulées par le Conseil d'État) en vue de son approbation en 3^e et dernière lecture. Il suivra ensuite son parcours législatif.

Het rapport 2022 van TalentAnalytics.brussels is opgesteld en goedgekeurd door de Regering in juli 2023 en bevat nu de volgende domeinen: monitoring van de tewerkstelling in het openbaar ambt, hr-monitoring en monitoring van diversiteit. De analyses werden ook uitgevoerd met betrekking tot de indicatoren in het Actieplan Telewerk 2021, en er werden bepaalde thematische analyses voorgesteld, zoals een analyse van het absentisme of het opleidingspercentage.

Planning 2024

In het rapport van 2023 zullen meer indicatoren voor de verschillende bovengenoemde gebieden worden opgenomen. Het rapport zal ook proberen om de toekomstige aanbevelingen verder uit te werken door rekening te houden met de stand van de techniek op de verschillende gebieden die het behandelt.

De belangrijkste ontwikkeling die TalentAnalytics.brussels zal aanbieden, is het gebruik van Python-software om de verzamelde gegevens voor het jaarverslag te analyseren, wat in de toekomst een reeks repetitieve taken zal automatiseren en menselijke fouten zal verminderen.

De bespaarde tijd kan ook worden gebruikt om de analyse kwalitatiever en krachtiger te maken, met name door gebruik te maken van bibliotheken zoals Pandas en NumPy, die in tegenstelling tot Python niet bruikbaar zijn in Excel.

Wat betreft veiligheid en reproduceerbaarheid betekent een goed gedocumenteerde code met versiebeheer bovendien dat fouten getraceerd kunnen worden. Dit versterkt de geloofwaardigheid van ons observatorium en maakt het voor iedereen die aan het project meedoet gemakkelijker om het te begrijpen.

Python is ook beter schaalbaar, wat de mogelijkheid biedt om complexere analyses te maken.

De gegevens in toekomstige rapporten zullen kwalitatief betere, boeiendere en informatievere visualisaties bieden die het doelpubliek aanspreken.

Op de lange termijn kunnen de gegevens in Python gemakkelijk geïntegreerd worden met andere systemen, zoals de personeelsplanningstool die momenteel geïmplementeerd wordt. TalentAnalytics.brussels zal daarom in staat zijn om gegevens rechtstreeks uit verschillende instellingen te halen en deze in het jaarverslag te integreren.

Tot slot is Python de taal bij uitstek om kunstmatige intelligentie in onze analyses te integreren.

Le rapport 2022 de talentAnalytics.brussels a été réalisé et approuvé par le Gouvernement en juillet 2023 et intègre désormais les axes suivants: monitoring de l'emploi dans la fonction publique, monitoring RH et monitoring diversité. Les analyses ont par ailleurs été menées également en regard des indicateurs prévus dans le plan d'action télétravail 2021 et certaines analyses thématiques ont été proposées telles que l'analyse de l'absentisme ou le taux de formation.

Planning 2024

Le rapport 2023 sera rédigé en intégrant davantage d'indicateurs quant aux différents axes susmentionnés. Le rapport tentera par ailleurs d'étoffer ses futures recommandations en tenant compte de l'état de l'art des diverses matières qu'il aborde.

Par ailleurs, l'évolution majeure que proposera talentAnalytics.brussels est l'utilisation du logiciel Python pour l'analyse des données récoltées dans le cadre de l'établissement du rapport annuel ce qui permettra à l'avenir d'automatiser une série de tâches répétitives et donc de réduire les erreurs humaines.

Le gain de temps généré pourra par ailleurs être mis à profit pour un développement qualitatif et puissant de l'analyse notamment via des bibliothèques comme Pandas et NumPy, impossibles à réaliser avec Excel par exemple, contrairement à Python.

En outre, au niveau de la sécurité et de la reproductibilité, un code bien documenté et versionné, permet de retracer les erreurs. Ceci renforce la crédibilité de notre observatoire et facilite la compréhension pour toute personne qui rejoindrait le projet.

Python permet également une plus grande évolutivité, des analyses plus complexes sont dès lors envisageables.

Les données reprises dans les futurs rapports offriront une visualisation de meilleure qualité, plus engageantes et plus informatives qui parleront au public cible.

A long terme, les données reprises dans Python pourront facilement être intégrées avec d'autres systèmes tels que l'outil des plans de personnel qui est en cours d'implémentation. TalentAnalytics.brussels pourra donc extraire les données directement de différentes institutions et les intégrer dans le rapport annuel.

Enfin Python est un langage de prédilection pour intégrer l'intelligence artificielle dans nos analyses.

IV.4.5 OD 4.5: Organiseren van een gewestelijke dag rond “welzijn” over de goede praktijken en de laatste trends op het vlak van welzijn op het werk

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline: 2022

Verwezenlijkingen 2023

Er worden voorbereidingen getroffen om in 2024 een 2^e welzijns-/LKW-dag te organiseren. Suggesties voor thema's die zouden kunnen worden behandeld, werden besproken met de partners in het gewestelijke LKW-netwerk.

Planning 2024

Organisatie van een tweede welzijns-/LKW-dag over een van de onderwerpen die het gewestelijke LKW-netwerk heeft voorgesteld.

IV.4.6 OD 4.6: Ontwikkelen van een webplatform voor gewestelijke kennisdeling en innovatie

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

- Het expertiseen innovatiecentrum Future Of Work is een project dat deel uitmaakt van het actieplan telewerk 2021 (zie OD 8.5). Dit centrum zal hoofdzakelijk steunen op een webplatform voor gewestelijke kennisdeling en innovatie. De opstelling van een businesscase is aan de gang.

Planning 2024

Project gepland in 2023-2025.

IV.4.5 OO 4.5: Organiser une journée «bien-être» régional sur les bonnes pratiques et dernières tendances en matière de bien-être au travail

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline: 2022

Réalisations 2023

Des préparatifs sont en cours pour organiser une 2^e journée du bien-être/QVT en 2024. Des propositions de thèmes qui pourraient être abordés ont été discutées avec les partenaires du réseau régional QVT.

Planning 2024

Organisation d'une deuxième journée bien-être/QVT avec thématique un des sujets qui ont été proposés par le réseau régional QVT.

IV.4.6 OO 4.6: Développer une plateforme web dédiée au partage de connaissances régionales et à l'innovation

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline: En continu

Réalisations 2023

Le centre d'expertise et d'innovation Future Of Work, est un projet faisant partie du plan d'action télétravail 2021 (voir OO8.5). Ce centre aura notamment pour support une plateforme web dédiée au partage de connaissances régionales et à l'innovation. Un business case est en cours de rédaction.

Planning 2024

Projet planifié en 2023-2025.

IV.4.7 OD 4.7: Opstellen van een samenwerkingsprotocol met de GSOB over de medewerking van talent.brussels aan het referentiecentrum voor de validering van competenties in verband met de vakgebieden van het openbaar ambt

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline: 2024

Verwezenlijkingen 2023

Dit is een doel voor 2024. Een eerste informele uitwisseling met de GSOB is gepland in het laatste kwartaal van 2023.

IV.5 SD 5: Ondersteuning bieden aan de managers

Managers worden genoemd als de voornaamste bron van demotivatie en ontevredenheid bij medewerkers. Deze indicator wordt nog versterkt binnen het openbaar ambt (zie studie Randstad). Managers en leidinggevendenden hebben dus een sleutelrol te vervullen in de strategie van het gewestelijk openbaar ambt. Talent.brussels wil de rol van facilitator op zich nemen om hun de kans te geven hun functie optimaal uit te oefenen.

Succesfactoren voor deze doelstelling:

- Er wordt een netwerk van ontmoetingen tussen leidende ambtenaren opgezet en uitwisselingen worden er aangemoedigd.
- Er worden gemeenschappelijke managementtools ontwikkeld en aanbevolen.

IV.5.1 OD 5.1: Ontwikkelen van een onthaal-en begeleidingstraject voor leidende ambtenaren

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Een dergelijk parcours is een kans om leidende ambtenaren in staat te stellen sneller operationeel te zijn, gelijken te ontmoeten, geleidelijk een verlangen naar co-constructie tussen organisaties aan te wakkeren, enz.

IV.4.7 OO 4.7: Rédiger un protocole de collaboration avec l'ERAP sur la collaboration de talent.brussels dans le centre de référence pour la validation des compétences liées aux métiers de la Fonction publique

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline: 2024

Réalisations 2023

Cet objectif est prévu pour 2024, un premier échange informel est prévu avec l'ERAP dans le dernier trimestre 2023.

IV.5 OS 5: Développer un soutien aux managers

Les managers sont cités comme la première source de démotivation et d'insatisfaction au travail des employés. Cet indicateur est encore aggravé au sein de la Fonction publique (voir étude Randstad). Les managers et dirigeants ont donc un rôle essentiel à jouer dans la stratégie de la Fonction publique régionale. Talent.brussels veut assumer le rôle de facilitateur pour leur donner la possibilité de remplir leurs fonctions de manière optimale.

Facteurs-clés de succès de cet objectif:

- Un réseau de rencontre entre fonctionnaires dirigeants est créé et l'échange y est favorisé
- Des outils de management communs sont développés et recommandés.

IV.5.1 OO 5.1: Développer un trajet d'accueil et d'accompagnement pour fonctionnaire dirigeant

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Un tel parcours est l'occasion de permettre aux fonctionnaires dirigeant d'être plus rapidement opérationnels, de rencontrer des pairs, d'insuffler progressivement une volonté de co-construction entre organisations,....

Deadline: 2022 en doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

De eerste stappen naar een gewestelijk onboardingproces met initiatieven voor leiderschapontwikkeling zijn gezet met de implementatie van de businesscase en het actieplan voor 2022 en negen actiefiches.

De technische implementatie van een LMS-community van topmanagers wordt momenteel geprogrammeerd in MyTalent Learning. Er worden voorbereidingen getroffen om alle nuttige informatie voor mandaathouders samen te brengen in deze online community. De transparantie naar mandaathouders en de beschikbaarheid van informatie over mandaten zijn versterkt door de aanstelling van een coördinator binnen Talent Acquisition die zich richt op mandaten.

Er is een businesscase opgesteld voor de lancering van een gewestelijk netwerkmoment voor mandaathouders en een seminarie voor leidinggevend. Er werd een benchmarking uitgevoerd binnen de federale overheid (Topcommunity) en Leefmilieu.brussels (Managers network). De lancering van dit netwerk van topmanagers is gepland voor de herfst van 2023. Dit jaarlijkse evenement om te netwerken en informatie uit te wisselen zal ook een gelegenheid zijn om nieuwe mandaathouders in het Gewest te verwelkomen en hen persoonlijk te ontmoeten. Informatie over de selectieprocedure en benoeming als mandaathouder is toegevoegd aan de website talent.brussels.

Planning 2024

De lancering van het gewestelijke onboardingparcours voor mandaathouders is gepland voor 2024. Dit parcours zal beginnen met een proeffase, waarin na de eerste onboardingprocessen een evaluatie zal worden uitgevoerd, om het integratieprogramma te kunnen aanpassen en verbeteren. Het gewestelijke opleidingsaanbod voor mandaathouders wordt in 2024 aan het gewestelijke opleidingsaanbod toegevoegd. Een nieuw jaarlijks netwerkevenement en een seminarie voor mandaathouders staan gepland in 2024.

IV.5.2 OD 5.2 Opzetten van een jaarlijks seminarie “openbaar ambt” voor leidende ambtenaren

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline: 2022 et en continu

Réalisations 2023

Les premières mesures de réalisation d'un processus régional d'onboarding avec des initiatives de développement du leadership ont été prises avec la mise en œuvre de l'analyse de rentabilité et du plan d'action 2022 et neuf fiches d'action.

L'implémentation technique d'une communauté LMS de topmanagers est en cours de programmation dans MyTalent Learning. Des préparatifs sont en cours pour regrouper toutes les informations utiles aux titulaires de mandat dans cette communauté en ligne. La transparence à l'égard des titulaires de mandat et la disponibilité des informations sur les mandats ont été renforcées par la nomination d'un coordinateur au sein de Talent Acquisition qui se concentre sur les mandats.

Un business case a été rédigé pour le lancement d'un réseau régional de titulaires de mandat et d'un séminaire pour les cadres supérieurs. Un exercice de benchmarking a été réalisé au sein du Gouvernement fédéral (Topcommunity) et de Leefmilieu.brussels (Managers network). Le lancement de ce réseau de top managers est prévu à l'automne 2023. Ce moment de rencontre qui sera organisé annuellement pour le réseautage et le partage d'informations sera également l'occasion d'accueillir les nouveaux titulaires de mandat dans la Région et de les rencontrer en personne. Des informations sur la procédure de sélection et la nomination en tant que titulaire de mandat ont été ajoutées au site web talent.brussels.

Planning 2024

Le lancement du parcours régional d'onboarding des mandataires est prévu pour 2024. Ce parcours débutera par une phase pilote au cours de laquelle une évaluation sera réalisée après les premiers processus d'onboarding afin de permettre l'ajustement et l'amélioration du parcours d'intégration. L'offre de formation régionale aux titulaires de mandat sera ajoutée à l'offre de formation régionale en 2024. Un nouvel événement annuel de mise en réseau et un séminaire pour les titulaires de mandat sont prévus en 2024.

IV.5.2 OO 5.2: Mettre en place d'un séminaire annuel «fonction publique «pour les fonctionnaires dirigeants

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Het doel is om een thema aan te snijden dat in de toekomst van invloed zal zijn op onze gewestelijke organisaties en om samen na te denken over mogelijke oplossingen.

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Er is een businesscase opgesteld voor de organisatie van een seminarie voor topmanagers in de herfst van 2023. Het onderwerp is gekozen op basis van de interesse die topmanagers toonden in de enquête van 2022 rond en de aansluiting bij het reeds geplande evenement rond het thema Govtech en digitale ontwikkelingen. Het seminarie van 2023 zal zich richten op Digital Leadership en is bedoeld om leidinggevendenden te inspireren en hun kennis te laten delen via gastsprekers die interessante en relevante informatie kunnen meegeven met het oog op het opbouwen van de gewestelijke strategie.

Planning 2024

De organisatie van een jaarlijks seminarie voor leidinggevendenden in 2024.

IV.5.3 OD 5.3: Ontwikkelen van een gemeenschappelijk instrument om de betrokkenheid/tevredenheid van het personeel te meten voor de gewestelijke instellingen

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Mensen in dienst houden is een belangrijke uitdaging op het gebied van hr en met een dergelijke tool kunnen uitdientstredingen, knelpuntberoepen, enz. zo goed mogelijk worden voorspeld en beheerd.

Deadline: 2023

Verwezenlijkingen 2023

Er is een benchmark uitgevoerd van de bestaande tools op de markt net als van de tevredenheids-/engagementsenquêtes gebruikt door gewestelijke partners en op federaal niveau. In combinatie met het gebruik van wetenschappelijke literatuur leidde deze oefening tot de aanpassing van een vragenlijst voor het meten van de belangrijkste pijlers van tevredenheid met en betrokkenheid bij het werk.

L'objectif est d'aborder une thématique qui va impacter nos organisations régionales à l'avenir et de réfléchir ensemble sur des pistes de solution.

Deadline: En continu

Réalisations 2023

Un business case a été réalisé en 2023 pour l'organisation d'un séminaire qui se tiendra à l'automne pour les tops managers. Le sujet a été choisi en fonction de l'intérêt manifesté par les topmanagers dans l'enquête 2022 sur les topmanagers et de sa concordance avec l'événement déjà prévu sur le thème de Govtech et des développements numériques. Le séminaire 2023 aura pour thème le Digital Leadership et visera à inspirer les cadres supérieurs et à partager leurs connaissances grâce à des intervenants invités qui pourront partager des informations intéressantes et pertinentes en vue de construire la stratégie régionale.

Planning 2024

L'organisation d'un séminaire annuel pour les cadres supérieurs en 2024.

IV.5.3 OO 5.3: Développer un outil de mesure d'engagement/de satisfaction des agents commun aux organismes régionaux

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

La rétention est un enjeu majeur en termes RH et un tel outil permettra de pouvoir prédire et gérer au mieux les départs, les fonctions critiques...

Deadline: 2023

Réalisations 2023

Un benchmark des outils existants sur le marché et des enquêtes de satisfaction/engagement utilisées chez les partenaires régionaux ainsi qu'au niveau fédéral a été réalisé. En combinaison avec l'utilisation de la littérature scientifique, cet exercice a abouti à l'adaptation d'un questionnaire permettant la mesure des piliers principaux de la satisfaction et de l'engagement au travail.

De enquête werd uitgevoerd over een periode van 5 weken, ging van start op 20 maart 2023 en werd afgesloten op 20 april 2023. Dit heeft in juni 2023 geleid tot de publicatie van 10 individuele rapporten voor de deelnemende organisaties. In augustus 2023 zal er ook een gewestelijk rapport met een benchmark en algemene aanbevelingen worden gepubliceerd.

Planning 2024

De enquête en de rapporten die door TalentAnalytics.brussels worden opgesteld, zijn om de twee jaar gepland om een gewestelijke barometer van de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers op te stellen. De voorbereiding van de tweede enquête is daarom gepland voor het laatste kwartaal van 2024 en de distributie en productie van de rapporten zijn voorzien voor begin 2025.

IV.5.4 OD 5.4: Begeleiding en expertise aanbieden bij de totstandkoming van een zelfevaluatiekader voor het openbaar ambt (GZO)

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deze methode maakt het mogelijk om op een harmonieuze manier te werken aan de prestaties van de gewestelijke organisaties.

Deadline: 2023

Verwezenlijkingen 2023

De businesscase is opgesteld en goedgekeurd. Dit gebeurde op basis van een benchmark bij de administraties van de andere entiteiten van het land (federaal, Vlaams Gemeenschap, Waals Gewest, Federatie Wallonië-Brussel, enz.). Het project was gepland voor 2023, maar de Regering heeft de mandaathouders de tijd gegeven tot eind 2026 om deze doelstelling te bereiken. Deze doelstelling zal daarom dit jaar niet worden geïmplementeerd.

Planning 2024

Omdat de regering dit doel opzij heeft geschoven, zal het dit jaar niet worden uitgevoerd.

L'enquête a été réalisée sur une période de 5 semaines, elle a été lancée le 20 mars 2023 et s'est clôturée le 20 avril 2023. Elle a abouti à la diffusion de 10 rapports individuels à destination des organisations participantes en juin 2023. Un rapport régional incorporant un benchmark ainsi que des recommandations générales sera également publié en août 2023.

Planning 2024

La réalisation de l'enquête et la production de rapports par talentAnalytics.brussels sont planifiées tous les deux ans afin d'établir un baromètre régional de la satisfaction et de l'engagement des agents. La préparation de la seconde enquête est donc prévue pour le dernier trimestre de 2024 et sa diffusion ainsi que la production des rapports sont prévues pour le début de l'année 2025.

IV.5.4 OO 5.4: Offrir un accompagnement et une expertise dans la réalisation d'un cadre d'auto-évaluation de la fonction publique (CAF)

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Cette méthode permet de travailler de manière harmonieuse à la performance des organisations régionales.

Deadline: 2023

Réalisations 2023

Le business case a été rédigé et validé à la suite d'un benchmark auprès d'administrations d'autres entités du pays (fédéral, Communauté flamande, Région wallonne, fédération W-B,...). Le projet était planifié en 2023 mais les mandataires ont été dispensés par le Gouvernement de réaliser cet objectif jusqu'à fin 2026. Cet objectif ne sera donc pas exécuté cette année.

Planning 2024

Vu la dispense accordée par le Gouvernement concernant la réalisation de cet objectif, il ne sera donc pas exécuté cette année.

IV.6 SD 6: Aansturen van talent.brussels en bestendigen van de structuur

De interne organisatie moet de ambitie, het bedrijfsmodel en de strategie van talent.brussels weerspiegelen. We zijn daarom georganiseerd in teams, elk met een focus op de eigen doelgroep. Onze bereidheid tot innovatie nodigt ons uit om onze structuur niet te beschouwen als een klassiek top-downorganigram, maar als een structuur die doet denken aan het Atomium. Het atoom is een knipoog naar een van de symbolen van ons gewest en weerspiegelt, in zijn chemische definitie, vooral “het kleinste deel van een lichaam”, dat zich met een ander kan verbinden. Op die manier bevestigen we op structurele wijze onze wens om onze krachten, expertise en kennis te bundelen met die van andere gewestinstellingen om samen een dynamisch en innovatief gewestelijk openbaar ambt op te bouwen. Daarnaast bevestigen we onze wens om een structuur te creëren waar elk lid van talent.brussels de kans krijgt expertise op te bouwen en de strategie van talent.brussels mee vorm te geven in een proces van co-constructie. Vertrouwen, continue feedback en verantwoordelijkheidsgevoel vormen de kern van onze werkwijze.

Succesfactoren voor deze doelstelling:

- De structuur van talent.brussels is duidelijk en transparant.
- De medewerkers van talent.brussels worden erkend voor hun expertise, prestaties en welwillendheid.

IV.6.1 OD 6.1: Opzetten van een geïntegreerde coördinatie binnen talent.brussels

Budget:

- BA 32.001.08.01: Werkingskosten in verband met de opleiding van het personeel

Voor een gezond en transparant beheer is de monitoring van de voortgang van individuele, operationele en strategische doelstellingen en budgetten van essentieel belang. De participatie van de medewerkers bij het vaststellen van deze doelstellingen, bij het definiëren van KSF en KPI, bij het identificeren en beheersen van risico's en bij de raming van het budget zal de kwaliteit en de zinvolheid van deze implementatie waarborgen.

Deadline:

- doorlopend

IV.6 OS 6: Piloter talent.brussels et pérenniser sa structure

L'organisation interne se doit d'être le reflet de l'ambition, du business model et de la stratégie de talent.brussels. Talent.brussels est donc organisé en équipe qui chacune à un focus sur son public cible. La volonté d'innovation invite à considérer la structure non pas comme un organigramme classique top-down mais comme une structure qui rappelle l'Atomium. À la fois clin d'œil à l'un des symboles de notre région, l'atome, dans sa définition chimique, représente surtout «la plus petite partie d'un corps» pouvant se combiner avec un autre. Talent.brussels affirme ainsi et de manière structurelle son souhait de combiner ses forces, expertises et connaissances avec celles des autres organismes régionaux pour coconstruire ensemble une fonction publique régionale dynamique et innovante mais aussi la volonté de créer une structure où chaque membre de talent.brussels est invité à construire son expertise et à coconstruire la stratégie de talent.brussels. La confiance, le feedback continu et la responsabilité sont placés au cœur du mode de fonctionnement de talent.brussels.

Facteurs-clés de succès de cet objectif:

- La structure de talent.brussels est claire et transparente
- Les agents de talent.brussels sont reconnus pour leur expertise, leur performance et leur bienveillance

IV.6.1 OO 6.1: Mettre en place un système de pilotage intégré au sein de talent.brussels

Budget:

- AB 32.001.08.01: Frais de fonctionnement liés à la formation du personnel

Pouvoir monitorer l'avancée des objectifs individuels, opérationnels et stratégiques et les budgets est indispensable à une gestion saine et transparente. La participation des collaborateurs à la fixation de ces objectifs, à la définition des KSF et KPI, à l'identification et à la maîtrise des risques, à l'estimation des budgets sera gage de qualité et de sens dans cette mise en place.

Deadline:

- En continu

Verwezenlijkingen 2023

De beheerscontrolecyclus werd binnen de opgelegde termijnen nageleefd: indiening van de evaluatie van het operationeel plan 2021 en driemaandelijks opvolging van de operationele plannen 2022.

In het 1^e kwartaal van 2022 werd de tool Athena voor de rapporteringen van het operationeel plan ingevoerd in samenwerking met de GOB en zijn de teams opgeleid om het te gebruiken. De directies hebben dus alle rapporteringen van 2022 per kwartaal ingevoerd in deze nieuwe tool. Talent is de 1^e Brusselse gewestinstelling om de tool van de GOB te implementeren. Voortaan verloopt deze rapportering dus volledig digitaal.

De begrotingsgegevens werden op tijd en in overeenstemming met de omzendbrief betreffende de begrotingscyclus ingediend: aanpassingen 2022 en voorbereiding van de begroting 2023.

Planning 2024

Er is een voorstel betreffende de initiële begroting 2023 verstuurd aan BFB. De monitoring, ingevoerd in 2022, maakt het mogelijk de evolutie van het budgettair verbruik van nabij op te volgen tijdens het jaar en om de nodige maatregelen te nemen. De jaarlijkse beheerscontrolecyclus, het personeelsplan 2022 en de begroting “22/23 zal in 2022 worden verzekerd.

IV.6.2 OD 6.2: Opstellen van een strategisch plan inzake human resources dat aansluit bij het strategisch plan van talent.brussels

Budget:

- BA 32.001.07 & 08: Kosten in verband met de bezoldigingen en de opleiding van het personeel

“Menselijk management, dat vertrouwen, welzijn en uitmuntendheid opwekt.”

Vooronderstelling: iedereen streeft naar goed uitgevoerd werk en is betrouwbaar. In de innovatieve voorhoede willen we aansluiten op een visie die breekt met het Tayloriaanse managementdenken waarbij elke arbeidskracht zijn eigen taakstelling krijgt. We weigeren onze medewerkers te zien als middelen die moeten worden geoptimaliseerd in een logica van gestandaardiseerde processen die gericht zijn op het minimaliseren van autonomie. Onze processen moeten een garantie voor kwaliteit en efficiëntie worden en door de bijdrage van onze teams en klanten worden gevoed.

Réalisations 2023

Le cycle de contrôle de gestion a été respecté dans les délais et en conformité avec les instructions données: introduction de l'évaluation du POP 2021 et du suivi trimestriel des POP 2022.

Au 1^{er} trimestre 2022, l'outil Athéna de reporting du POP a été implémenté avec la collaboration du SPRB et les équipes ont été formées à son utilisation. Tous les reportings de l'année 2022 sont donc trimestriellement encodés par les directions dans ce nouvel outil. Talent est le 1^{er} organisme régional bruxellois à intégrer l'outil du SPRB. Désormais ce reporting est donc 100 % digitalisé.

Les données budgétaires ont été introduites dans les délais et en conformité avec la circulaire relative au cycle budgétaire: ajustements 2022 et préparation du budget 2023.

Planning 2024

Une proposition relative à l'Initial 2023 a été transmise à BFB. Le monitoring mis en place en 2022 permettra de suivre l'évolution de la consommation budgétaire au plus près tout au long de l'année et de prendre les mesures nécessaires. Le cycle de contrôle de gestion annuel, le plan de personnel 2022 et le budget 22/23 sera assuré en 2022.

IV.6.2 OO 6.2: Rédiger un plan stratégique des ressources humaines en phase avec le plan stratégique de talent.brussels

Budget:

- AB 32.001.07 & 08: Frais liés aux rémunérations et à la formation du personnel

«Un management humain, créateur de confiance, de bien-être et d'excellence»

Présumé: tout un chacun a le souci du travail bien fait et est digne de confiance. Au top de l'innovation, nous souhaitons nous inscrire dans une vision en rupture avec la vision taylorienne de l'homme au travail. Les employés ne sont pas considérés comme des ressources à optimiser dans une logique de processus standardisés qui visent à réduire au maximum l'autonomie. Nos processus doivent devenir un gage de qualité et d'efficacité et se nourrir de l'apport des équipes et des clients.

Een sterke personeelsstrategie zal ons in staat stellen dit voornemen te verwezenlijken.

IV.6.2.1 Opstellen van een jaarlijks personeelsplan en het meerjarenperspectief daarvan voor de duur van de legislatuur op basis van de hr-strategie van talent.brussels

Budget:

- BA 32.001.07 & 08: Kosten in verband met de bezoldigingen en de opleiding van het personeel

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Het personeelsplan 2023 werd overgemaakt aan de minister van Openbaar Ambt met inachtneming van de omzendbrief betreffende het personeelsplan en het statuut. Dit personeelsplan, door de Regering goedgekeurd op 4 mei 2023, is uitgevoerd in 2023 overeenkomstig de verwachtingen van de verschillende directies. Op 15 augustus 2023 had talent.brussels een bezettingsgraad van 80%.

Het laatste kwartaal van 2023 zal gebruikt worden om het personeelsplan voor 2024 op te stellen.

Planning 2024

De uitvoering van het personeelsplan en de desbetreffende aanwervingen worden verdergezet om tot een volledige bezetting te komen in 2023.

Het personeelsplan 2024 zal worden voorgelegd aan de Regering.

IV.6.2.2 Ontwikkelen van een begeleidingstraject naar leadership voor de managers van talent.brussels

Budget:

- BA 32.001.07 & 08: Kosten in verband met de bezoldigingen en de opleiding van het personeel

De eerste opdracht van de managers van talent.brussels is het creëren van een omgeving waarin elk talent blaakt van vertrouwen om te innoveren, hun expertise te ontwikkelen, te groeien binnen hun team en hun steentje bij te dragen om van talent.brussels een erkende organisatie te maken. Hiervoor moeten ze in staat zijn om smart doelstellingen te stellen, de inspanningen van de teams te erkennen en continu feedback te geven en te krijgen.

Une stratégie des ressources humaines forte nous permettra de réaliser cette intention.

IV.6.2.1 Rédiger un plan de personnel annuel et sa perspective pluriannuelle pour la durée de la législature basée sur la stratégie RH de talent.brussels.

Budget:

- AB 32.001.07 & 08: Frais liés aux rémunérations et à la formation du personnel

Deadline: En continu

Réalisations 2023

Le plan de personnel 2023 a été transmis au Ministre de la Fonction Publique dans le respect de la circulaire plan de personnel et du statut. Ce plan de personnel approuvé le 04.05.2023 par le Gouvernement a été exécuté tout au long de l'année 2023 conformément aux attentes des différentes directions. Au 15 août 2023, talent.brussels a un taux d'occupation de son plan de personnel de 80 %.

Le dernier trimestre 2023 va permettre la préparation du plan de personnel 2024.

Planning 2024

L'exécution du plan de personnel et les recrutements qui y sont liés se poursuivront afin d'atteindre un cadre complet en 2023.

Le plan de personnel 2024 sera soumis au Gouvernement.

IV.6.2.2 Développer un trajet d'accompagnement au leadership pour les managers de talent.brussels.

Budget:

- AB 32.001.07 & 08: Frais liés aux rémunérations et à la formation du personnel

La première mission des managers de talent.brussels est de créer un environnement où chaque talent se sent en confiance pour innover, développer son expertise, s'épanouir au sein de son équipe et contribuer à faire de talent.brussels une organisation reconnue. Pour cela, ils doivent être capables de fixer des objectifs smart, de reconnaître le travail des équipes et de donner et recevoir un feedback en continu.

Ze zullen zich ook nieuwe organisatievormen en ruimten eigen moeten maken (korte vergaderingen in coffee corners; creatieve en lange vergaderingen in innovation labs of creativity rooms; management op afstand, enz.). Ze moeten zich ontwikkelen tot de woordvoerders van de collectieve intelligentie van hun teams.

De verwachtingen zijn zeer hooggespannen. Om dit doel te bereiken is de uitvoering van een heus begeleidingstraject onontbeerlijk.

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Het vormingsplan 2023 werd opgesteld in samenwerking met alle directeurs om de voor hun medewerkers en managers vereiste opleidingsthema's te identificeren. Via het MyTalent-platform worden aan alle managers talrijke opleidingen rond leadership aangeboden.

Ook hebben we verschillende managers begeleiding door een professionele coach kunnen aanbieden om hen te steunen in hun uitdagingen en moeilijkheden.

- Het opleidingsaanbod is in 2023 uitgebreid dankzij de cursussen die beschikbaar zijn op MyTalent Learning. Deze begeleiding voor managers zal de komende maanden worden ontwikkeld. Het loopbaancentrum zal een overheidsopdracht voor teamcoaching lanceren. Verder wordt er momenteel een opleidingsbegeleidingstraject ontwikkeld voor implementatie in 2024.

Planning 2024

De DHR zal zich blijven richten op het begeleiden van lijnmanagers en het ontwikkelen van de vaardigheden van alle medewerkers van Talent.

IV.6.3 OD 6.3: Ontwikkelen van een ICT-strategie in lijn met het strategisch plan van talent.brussels

Budget:

- BA 32.002.08.04: Betaling van de door IRISteam geleverde diensten

Talent.brussels wil op basis van haar positionering als innovatieve organisatie haar IT-strategie enten op een maximum aan nieuwe technologieën die gunstig zullen zijn voor ons paperless beleid, de mogelijkheid om op afstand te beheren en te werken, om zowel intern als extern samen

Ils devront également s'approprier de nouveaux modes d'organisation et d'espaces (réunions courtes dans les coffee corner; réunions créatives et longues dans les innovations lab ou les creativity room; management à distance...). Ils devront devenir les porte-parole de l'intelligence collective de leurs équipes.

Les attentes sont très hautes et pour atteindre cet objectif la mise en place d'un véritable trajet d'accompagnement est indispensable.

Deadline: En continu

Réalisations 2023

Le plan de formation 2023 a été construit en collaboration avec l'ensemble des directeurs afin d'identifier les thématiques de formations nécessaires à leurs collaborateurs et managers. De nombreuses formations sur le leadership sont proposées via la plateforme MyTalent à l'ensemble des Managers.

Aussi, nous avons également pu proposer à plusieurs Managers un accompagnement par un coach professionnel afin de les accompagner dans leurs défis et difficultés.

L'offre de formation est élargie en 2023 grâce aux formations qui sont disponibles dans MyTalent Learning. Cet accompagnement des managers va être développé dans les prochains mois. Un marché public d'accompagnement d'équipe va être lancé par le Centre de carrière. Et un trajet de formation et accompagnement est en cours de développement et sera mis en œuvre en 2024.

Planning 2024

La DRH continuera à mettre l'accent sur l'accompagnement de la ligne hiérarchique ainsi que sur le développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs de talent.

IV.6.3 OO 6.3: Développer une stratégie ICT en phase avec le plan stratégique de talent.brussels

Budget:

- AB 32.002.08.04: Paiement de services fournis par IRISteam

Positionné comme organisation innovante, talent.brussels entend calquer sa stratégie IT sur un maximum de nouvelles technologies qui favoriseront notre politique paperless, la possibilité de gérer et travailler à distance, de collaborer à distance à la fois en interne mais également en

te werken met onze al dan niet gewestelijke partners, met de kandidaten, enz., dit alles met de garantie van informatiebeveiliging en inachtneming van de AVG.

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

De implementatie van het meerjarig strategisch IT-plan is lopende.

In 2023 werd het IT-team versterkt om meer ondersteuning te bieden aan de teams tijdens de tests en de selecties die plaatsvinden bij talent.brussels.

Het IT-team heeft ook tools ontwikkeld voor de opvolging van aanvragen en incidenten, om een betere opvolging van de aanvragen te verzekeren.

Het incidence managementproces en de IT-procedures zijn verbeterd.

Projectbeheer is prominenter aanwezig in het beheer van IT-aanvragen.

Businessanalisten hebben bewustwording gecreëerd omtrent het belang van behoeftebeschrijvingen.

Het AVG-charter van Cornerstone is gedefinieerd en verbeteringen aan verschillende aspecten van de beveiliging van IT en informatiesystemen zijn omschreven en worden momenteel geïmplementeerd.

Planning 2024

Talent.brussels zal het meerjarenplan in 2024 verder uitvoeren.

IV.6.4 OD 6.4: Implementeren van een “interne klantgerichte” benadering door elke twee jaar een tevredenheidsenquête uit te voeren

Budget:

– BA 32.001.08.03: Werkingsuitgaven kosten eigen aan het personeelsbeheer

“Meten is weten.” De eerste indicator voor de kwaliteit van ons werk is de klanttevredenheid. Om onze klanten tevreden te stellen heeft talent.brussels tevreden medewerkers nodig. In lijn met deze strategie is deze maatregel essentieel. Deze zal helpen om in de lus van

externe avec nos partenaires régionaux ou non régionaux, avec les candidats... Tout cela en garantissant la sécurité de l'information et le RGPD.

Deadline: En continu

Réalisations 2023

Le plan stratégique IT pluriannuel est en cours d'implémentation.

En 2023, l'équipe IT a été renforcée pour accroître le support fourni aux équipes lors des tests et des sélections qui ont lieu chez talent.brussels.

L'équipe IT a également développé des outils de suivi de demandes et d'incidents afin de garantir un meilleur suivi des demandes.

Le process incidence management et les procédures IT ont été améliorés.

La gestion de projet est plus présente dans la gestion des demandes IT.

La sensibilisation des descriptions des besoins a été réalisée par des business analystes.

La charte GDPR Cornerstone a été définie et l'amélioration de plusieurs aspects de la sécurité de système informatique et l'information sont définies et en cours d'exécution.

Planning 2024

Talent.brussels continuera l'exécution de son plan pluriannuel en 2024.

IV.6.4 OO 6.4: Implémenter une approche «orientation clients interne» en réalisant une enquête de satisfaction tous les deux ans

Budget:

– AB: 32.001.08.03: Dépenses de fonctionnement – frais inhérents à la gestion du personnel

«Mesurer, c'est savoir». Le premier indicateur de la qualité de notre travail est la satisfaction des clients. Pour bien satisfaire ses clients, talent.brussels a besoin de collaborateurs satisfaits. En phase avec cette stratégie, cette mesure est indispensable et servira à rentrer dans la boucle

het PDCA (plan-do-check-act) te raken door de diensten voortdurend aan te passen op basis van de feedback van onze klanten.

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Er is een tweede enquête onder onze partners uitgevoerd. De resultaten hebben elke directie van talent in staat gesteld om een actieplan op te stellen om de kwaliteit van onze diensten en hulpmiddelen te verbeteren. Een van de belangrijkste acties was bijvoorbeeld de herziening van het statutaire proces om de verwerkingstijden te verbeteren.

Planning 2024

De uitvoering van het actieplan zal in 2024 worden voortgezet. Vanaf 2024 zal er voortdurend worden beoordeeld en gecontroleerd, zodat we geen 2 jaar hoeven te wachten om corrigerende maatregelen te nemen.

IV.6.5 OD 6.5: Ontwikkelen van een zelfevaluatiekader voor talent.brussels

Budget:

- BA 32.001.08.01: Werkingskosten in verband met de opleiding van het personeel

Het Gemeenschappelijk Zelfevaluatiekader voor Overheidsdiensten (GZO) onderzoekt met name de maturiteitsgraad van het leadership, de planning en de strategie, de valorisatie en betrokkenheid van het personeel, het beheer van de hulpmiddelen en partnerschappen, de kwaliteit van de processen en de interne en externe resultaten. Zodra deze analyse is afgerond, zal een verbeteringsplan worden opgesteld.

Deadline: 2023 en doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Omdat de Regering de algemene ambtenaren hiervan heeft vrijgesteld, zal deze doelstelling niet worden gerealiseerd.

Planning 2024

Omdat de Regering de algemene ambtenaren hiervan heeft vrijgesteld, zal deze doelstelling niet worden gerealiseerd.

vertueuse du PDCA (plan-do-check-act) en adaptant constamment les services sur la base du feedback des clients.

Deadline: En continu

Réalisations 2023

Une seconde enquête auprès de nos partenaires a été réalisée. Les résultats ont permis à chaque direction de talent de mettre en place un plan d'actions en vue d'améliorer la qualité de nos services et outils. Une des actions principales a par exemple été la refonte du processus statutaire pour améliorer le délai de traitement.

Planning 2024

L'implémentation du plan d'action se poursuivra en 2024. À partir de 2024, une évaluation continue sera mise en place et monitorée afin de ne pas attendre 2 ans pour réaliser des actions correctrices.

IV.6.5 OO 6.5: Réaliser un cadre d'auto-évaluation de talent.brussels

Budget:

- AB: 32.001.08.01: Frais de fonctionnement liés à la formation du personnel

Le CAF examine le degré de maturité du leadership, de la planification et de la stratégie, de la valorisation et de l'implication du personnel, de la gestion des ressources et partenariats, de la qualité des processus, des résultats internes et externes. Après avoir réalisé cette analyse, un plan d'amélioration sera rédigé.

Deadline: 2023 et en continu

Réalisations 2023

Cet objectif ne sera pas exécuté vu la dispense accordée par le Gouvernement aux fonctionnaires généraux sur sa réalisation.

Planning 2024

Cet objectif ne sera pas exécuté vu la dispense accordée par le Gouvernement aux fonctionnaires généraux sur sa réalisation.

IV.7 SD 7: Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten

Het is van essentieel belang voor talent.brussels om ervoor te zorgen dat gelijke kansen worden geïntegreerd in elk van onze processen om de grootst mogelijke impact te hebben op het niveau van het gewestelijk openbaar ambt. Het is ook belangrijk dat talent.brussels het gewestelijk diversiteitsbeleid kan coördineren om het gewestelijk openbaar ambt inclusiever te maken en representatiever van de Brusselse bevolking.

Succesfactoren voor deze doelstelling:

- De diversiteit wordt bewaakt op gewestelijk niveau.
- Er worden sensibiliseringsacties georganiseerd.
- Meer partnerinstellingen hebben een diversiteitsplan.
- Talent.brussels volgt de sociale trends en ontwikkelingen in het gewestelijk openbaar ambt op de voet om een up-to-date gewestelijk diversiteitsbeleid te garanderen.
- Talent.brussels integreert de analyses van TalentAnalytics in haar gewestelijk diversiteitsbeleid.
- De monitoringindicatoren zijn kwantitatief en kwalitatief relevant.
- Er heerst een cultuur van diversiteit onder het personeel van het Gewest, die verder gaat dan de hr-diensten en de diversiteitsverantwoordelijke.

IV.7.1 OD 7.1: Integreren van de kansengelijkheid in alle operationele doelstellingen van de oriënteringsnota

Budget

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Verwezenlijkingen 2023

Talent.brussels heeft in 2023 de gendergelijkheid van elke nieuwe verordening, projectoproep, overheidsopdracht, enz. getest.

Planning 2024

In 2024 zal talent.brussels die test verder invullen voor elke nieuwe verordening, projectoproep, overheidsopdracht, enz.

IV.7 OS 7: Veiller à l'impact Egalités des chances et la diversité sur les missions

Il est essentiel pour talent.brussels de veiller à ce que l'égalité des chances soit intégrée dans chacun de nos processus pour avoir le plus grand impact possible au niveau de la fonction publique régionale. Il est également important que talent.brussels puisse coordonner la politique de diversité régionale afin de contribuer à rendre la fonction publique régionale inclusive et représentative de la population bruxelloise.

Facteurs-clés de succès de cet objectif:

- La diversité est monitorée au niveau régional.
- Des actions de sensibilisation sont organisées.
- Davantage d'institutions partenaires disposent d'un plan de diversité
- Talent.brussels suit de près les tendances sociales et les développements dans la Fonction publique régionale afin de garantir une politique de diversité régionale actualisée.
- Talent.brussels intègre les analyses de talentAnalytics dans la politique de diversité régionale.
- Les indicateurs de suivi sont pertinents en termes quantitatif et qualitatif
- Il existe une culture de la diversité au sein du personnel régional, qui va au-delà des services RH et du responsable de la diversité.

IV.7.1 OO 7.1: Intégrer l'égalité des chances dans tous les objectifs opérationnels de la note d'orientation

Budget

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Réalisations 2023

Pour chaque nouvelle réglementation, appel à projets, marché public..., en 2023, talent.brussels a complété le test égalité des chances.

Planning 2024

En 2024, talent.brussels continuera à remplir le test pour chaque nouvelle réglementation, appel à projets, marché public...

IV.7.2 OD 7.2: Beoordelen van de geldende regelgeving inzake diversiteit en de diversiteitsplannen van de instellingen om aanbevelingen te doen aan de minister van Openbaar Ambt

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline: 2023

Verwezenlijkingen 2023

Het werk voor de aanpassing van het besluit van 3 maart 2011 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt is lopend. De stand van zaken van de werkzaamheden van het begeleidingscomité wordt regelmatig gepresenteerd aan het gewestelijk diversiteitscomité. Het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt is in eerste lezing goedgekeurd door de Regering en doorloopt momenteel zijn wetgevend parcours. Het is de bedoeling dat alle bepalingen van de ordonnantie worden opgenomen in de toekomstige Brusselse code voor het bevorderen van gelijkheid en diversiteit en het bestrijden van discriminatie.

Verder heeft een werkgroep opgericht in de schoot van het gewestelijk diversiteitscomité gewerkt aan een voorstel tot wijziging van de prioritaire doelstelling van de Regering inzake diversiteit.

Planning 2024

De verschillende tools voortkomend uit de aanpassing van het uitvoeringsbesluit van de diversiteitsordonnantie zullen worden ontwikkeld (kader van diversiteitsplannen, opvolgingskader, evaluatiekader, procedure voor positieve actie, enz.). Bovendien zullen de verzamelde gegevens na de herziening van de wetgevingsinstrumenten een verdere analyse van de diversiteitsmonitoring mogelijk maken, met name via een speciaal onderdeel in het TalentAnalytics.brussels-rapport, vooral via een intersectionele analyse van de verschillende dimensies van diversiteit.

De nieuwe prioritaire doelstellingen van de Regering inzake diversiteit zullen worden opgenomen in de nieuwe kaders.

IV.7.2 OO 7.2: Evaluer la réglementation en vigueur sur la diversité ainsi que les plans de diversité des institutions afin de faire des recommandations au ministre de la Fonction Publique

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline: 2023

Réalisations 2023

Le travail d'adaptation de l'arrêté du 3 mars 2011 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale est en cours. L'état d'avancement des travaux du comité d'accompagnement est régulièrement présenté devant le comité régional de la diversité. L'« avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale a été approuvé en première lecture par le Gouvernement et suit actuellement son parcours législatif. Il est prévu que l'intégralité des modalités prévues par l'ordonnance soit intégrée dans le futur Code bruxellois de promotion de l'égalité et de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, un groupe de travail émanant du comité régional de la diversité a travaillé sur une proposition d'adaptation des objectifs prioritaires du Gouvernement en matière de diversité.

Planning 2024

Les différents outils issus de l'adaptation de l'arrêté d'exécution de l'ordonnance diversité seront conçus (canevas de plan de diversité, canevas de suivi, canevas d'évaluation, procédure d'action positive, etc.). Par ailleurs les données recueillies suite à la révision des instruments législatifs permettront d'approfondir les analyses relatives au monitoring de la diversité notamment à travers une section dédiée au sein du rapport talentAnalytics.brussels, notamment, à travers une analyse intersectionnelle des différentes dimensions de la diversité.

Les nouveaux objectifs prioritaires du Gouvernement en matière de diversité seront intégrés dans les nouveaux canevas.

De monitoring van diversiteitsplannen zal ook worden beoordeeld en zal een voorwaarde zijn voor de toekenning van subsidies aan diversiteitsactoren.

IV.7.3 OD 7.3: Onze doelgroepen bewustmaken van diversiteit en gelijke kansen

Budget:

- BA 32.003.15, 19 & 34: subsidies toegekend in het kader van de diversiteit

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor de diversiteit staat in voor het formuleren van suggesties aan de minister van Openbaar Ambt met het oog op de ontwikkeling van maatregelen ter bevordering van het diversiteitsbeleid binnen het gewestelijk openbaar ambt. Dit comité zal samenkomen op 19 maart 2023 om de tekst van het voorontwerp van de diversiteitsverordening te bespreken.

Via een digitaal platform zijn regelmatige uitwisselingen mogelijk en kunnen ook documenten en informatie worden gedeeld.

Het handicapplatform, voor de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken inzake inclusie van personen met een handicap in de gewestinstellingen, is samengekomen op 2 februari 2023.

In 2023 werd een overheidsopdracht gegund voor de organisatie van opleidingen voor onthaalen wervingsmedewerkers.

De examenruimte is uitgerust met computers die aangepast zijn voor blinden, en de locatie lijkt toegankelijk te zijn voor rolstoelgebruikers.

Wat de organisatie van de examens betreft, zal de website talent.brussels binnenkort het AnySurferlabel dragen, en gebruiken de kandidaten tijdens de afstandstesten hun eigen materiaal.

Bij acties gericht op de integratie van mensen met een handicap in diversiteitsplannen, wordt als indicator een quotum gebruikt waarbij het personeel van de overheid voor 2% uit mensen met een handicap moet bestaan.

Les monitorings des plans de diversités seront également évalués et conditionneront l’octroi de la subside des acteurs de la diversité.

IV.7.3 OO 7.3: Sensibiliser nos publics cibles à la diversité et l’égalité des chances

Budget:

- AB 32.003.15, 19 & 34: subventions octroyées dans le cadre de la diversité

Deadline: en continu

Réalisations 2023

Chargé d’émettre des suggestions au ministre de la Fonction publique visant à développer des mesures favorisant la politique de diversité au sein de la fonction publique régionale, le comité de coordination régional de diversité se réunira le 19 octobre 2023 aux fins de discussion sur le texte de l’avant-projet d’ordonnance diversité.

Une plateforme numérique permet un échange régulier, de même que le partage de documents et d’informations.

La plateforme handicap, lieu d’échange d’expérience et de bonnes pratiques en matière d’inclusion des personnes en situation de handicap dans les institutions régionales, s’est réunie le 2 février 2023.

Un marché public a été attribué en 2023 pour l’organisation des formations à destination du personnel d’accueil et des personnes en charge du recrutement.

La salle d’examen a été équipée d’ordinateurs adaptés pour les personnes aveugles et l’accessibilité du lieu semble opérationnelle pour les personnes en fauteuil roulant.

Pour ce qui concerne l’organisation des examens, le site talent.brussels sera prochainement certifié anysurfer et le matériel utilisé lors des tests à distance est celui des candidats.

Pour ce qui concerne l’intégration des actions visant l’intégration des personnes en situation de handicap dans les plans de diversité l’indicateur utilisé est celui d’atteindre le quota de 2 % de personnes handicapées engagées dans l’administration

Talent.brussels begeleidt de diversiteitsmanagers van de gewestinstellingen bij de invoering van instrumenten van het gewestelijk diversiteitsbeleid, de invoering van tools voor de opvolging van dit beleid en de verbetering van de verwezenlijkingen en resultaten van hun diversiteitsbeleid.

Verschillende sensibiliseringscampagnes omtrent verschillende thema's in verband met gelijkheid, rechtvaardigheid, diversiteit en inclusie zijn verspreid naar gewestelijke instellingen.

Naast de diversiteitsopleidingen opgenomen in de gewestelijke opleidingscatalogus, zijn ook specifieke opleidingen voor de leden van de diversiteitscommissies georganiseerd. De e-div opleiding is ook ontwikkeld en is nu online beschikbaar.

Er wordt regelmatig expertise verstrekt aan de gewestinstellingen en ook aan de verschillende gewestelijke en federale partners in verband met het diversiteitsinclusiebeleid.

Planning 2024

Naast het secretariaat van het gewestelijk coördinatieteam bevoegd voor de diversiteit zal talent.brussels de verschillende platforms voor de uitwisseling tussen de gewestelijke instellingen blijven coördineren en bevorderen (netwerk van diversiteitsmanagers, netwerk van diversiteitscommissies, handicapplatform, enz.).

In 2024 zal een regenboognetwerk voor het openbaar ambt van het Gewest worden ingevoerd. Het doel van dit netwerk is om ervoor te zorgen dat LGBTQIA+-personeel in het Gewest zich beter voelt op het werk. Dit netwerk zal input leveren over de acties die in de toekomst moeten worden uitgevoerd om de opdracht van talent.brussels om inclusie te garanderen en discriminatie te bestrijden, voort te zetten.

Talent.brussels zal de gewestelijke instellingen blijven sensibiliseren voor het belang van de verschillende thema's die verband houden met de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie binnen het gewestelijk openbaar ambt. Talent.brussels zal hen begeleiden en advies bieden bij de invoering van verschillende tools en hulpmiddelen met betrekking tot het gewestelijk diversiteitsbeleid en voor het verbeteren van hun beleid inzake diversiteitsbeheer.

De acties opgenomen in de gelijkekansenplannen aangenomen op gewestelijk niveau zullen worden ingevoerd binnen de grenzen van het beschikbare budget (LGBTQIA+, bestrijding van geweld tegen vrouwen, bestrijding van racisme, gendermainstreaming, handstreaming, enz.).

Les managers diversité des institutions régionales sont accompagnés par talent.brussels dans l'implémentation des instruments de la politique de diversité régionale, dans la mise en œuvre des outils de suivi de la politique de diversité régionale et dans l'amélioration des réalisations et des résultats de leur politique de diversité.

Différentes campagnes de sensibilisation sur différents thèmes en lien avec l'égalité, l'équité, la diversité et l'inclusion sont diffusées auprès des institutions régionales.

Outre les formations diversité inscrites dans le catalogue de formation régional, des formations spécifiques des membres des commissions diversité ont été organisées. La formation e-div a également été développée et est dorénavant accessible en ligne.

Une expertise est régulièrement fournie auprès des institutions régionales, et auprès de différents partenaires régionaux et fédéraux en lien avec la politique de diversité et d'inclusion.

Planning 2024

Outre le secrétariat du comité de coordination régional de la diversité, talent.brussels continuera à coordonner et à animer les multiples espaces d'échanges entre institutions régionales (réseau des managers de la diversité, réseau des commissions diversité, plateforme handicap, etc.).

Un réseau arc-en-ciel pour le personnel de la Fonction publique de la Région sera mis en place en 2024. L'objectif de ce réseau est de faire en sorte que le personnel LGBTQIA+ de la Région se sente mieux au travail. Ce réseau apportera un input au niveau du besoin en termes d'actions à mettre en place à l'avenir afin de poursuivre la mission de garantie de l'inclusion et de lutte contre la discrimination de la part de talent.brussels.

Talent.brussels continuera à sensibiliser les institutions régionales à l'importance des diverses thématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique régionale. Elle les accompagnera et les conseillera dans l'implémentation de différents outils et instruments relevant de la politique de diversité régionale et dans l'amélioration de leur politique de gestion de la diversité.

Les actions figurant dans les plans égalité des chances adoptés au niveau régional seront mises en place dans la limite des budgets disponibles (LGBTQIA+, lutte contre la violence faite aux femmes, contre le racisme, gendermainstreaming, handstreaming, etc.).

IV.8 SD 8: Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte BKG-uitstoot tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

Om de uitdagingen van de klimaatnoodtoestand aan te gaan, is ook de inzet van het openbaar ambt vereist. Talent.brussels wil hiertoe bijdragen door telewerk te stimuleren, door zachte mobiliteit voor het woon-werkverkeer of werkgerelateerde verplaatsingen aan te moedigen, door ervoor te zorgen dat de gewestelijke competenties milieugereleerde begrippen integreren, maar ook door haar eigen medewerkers te stimuleren om hun “groene reflexen” te ontwikkelen of te versterken.

Succesfactoren voor deze doelstelling:

- Onze medewerkers zijn vertrouwd met de “groene reflexen”.

IV.8.1 OD 8.1: Integreren van de dimensie “Respect voor de principes van de milieuen energietransitie” in de competentie “Respect tonen” van het gewestelijk competentiewoordenboek

Deadline: 2020

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Verwezenlijkingen 2023

Tegen de achtergrond van klimaatnood is er meer bewustzijn ontstaan rond de milieuen sociale gevolgen van onze activiteiten: klimaatkwesities komen onvermijdelijk op onze agenda te staan. Naast onze voorbeeldfunctie als publieke organisatie is het essentieel dat we via onze publieke opdrachten bijdragen aan het beperken van de klimaatverandering en de aanpassing van de Brusselse samenleving daaraan.

Onze ideeën rond de integratie van klimaatkwesities in de opdrachten van talent.brussels hebben er al snel toe geleid dat we een jaarlijks actieplan opstelden dat gekoppeld is aan onze digitale strategie, het gebied waar we de grootste impact op het milieu kunnen hebben.

Aan het begin van het jaar markeerde de ondertekening van het Sustainable IT Charter het begin van ons parcours

IV.8 OS 8: Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s’approcher de l’objectif européen de neutralité carbone en 2050

Pouvoir répondre aux défis de l’urgence climatique passe aussi par la fonction publique. Talent.brussels entend contribuer à cet objectif en stimulant le télétravail, en encourageant la mobilité douce pour les déplacements domicile-lieu de travail ou les déplacements liés au travail, en veillant à ce que les compétences régionales intègrent des notions environnementales mais aussi en stimulant ses propres agents à développer ou renforcer ses «green réflexes».

Facteurs-clés de succès de cet objectif:

- Les «green réflexes» sont connus de nos collaborateurs

IV.8.1 OO 8.1: Intégrer la dimension «Respecter les principes de transition environnementale et énergétique «dans la compétence «Faire preuve de respect «du dictionnaire de compétences régionales

Deadline: 2020

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Réalisations 2023

Dans un contexte d’urgence climatique, la prise de conscience des impacts environnementaux et sociaux liés à nos activités s’est accélérée: les enjeux climatiques s’imposent inévitablement dans notre agenda. Outre notre devoir d’exemplarité en tant qu’organisation publique, il est essentiel que nous contribuions par le biais de nos missions de service public à l’atténuation du changement climatique et à l’adaptation de la société bruxelloise à ce dernier.

Très rapidement les réflexions en termes d’intégration des enjeux climatiques dans les missions de talent.brussels nous ont mené à l’élaboration d’un plan d’actions annuel lié à notre stratégie numérique, le poste sur lequel nous pouvons avoir un impact environnemental le plus significatif.

En début d’année, la signature de la charte «Numérique Responsable» a marqué le départ de notre parcours de

naar digitale soberheid. Tegelijkertijd werd op 27 april de workshop “talent.brussels: think green” georganiseerd, waarbij de verschillende directies de uitdagingen van de klimaatverandering aangingen door een “Klimaatfresco” te maken, een educatief hulpmiddel om mensen te helpen de uitdagingen van de klimaatnoodsituatie aan te gaan.

Talent.brussels heeft ook de regel afgeschaft om IT-apparatuur na vier jaar gebruik automatisch te vervangen. De nieuwe voorschriften bepalen dat apparatuur wordt vervangen wanneer dit nodig is. Om de Sustainable IT-aanpak nog verder door te voeren, zal talent.brussels een koolstofaudit van het informatiesysteem uitvoeren om te begrijpen waar onze impact ligt en om ons niveau van verantwoorde digitale volwassenheid te beoordelen. Daarnaast is talent.brussels lid geworden van het Belgisch Instituut voor Sustainable IT (ISIT), een vereniging zonder winstoogmerk die als doel heeft om Belgische bedrijven, organisaties en individuen samen te brengen, en hen te helpen slagen in hun digitale transitie en tegelijkertijd de ecologische en sociale voetafdruk van hun IT-diensten en -gebruik te verkleinen.

In 2020 heeft talent.brussels het gewestelijk competentiewoordenboek gepubliceerd, waarin binnen de competentie “Respect tonen” rekening wordt gehouden met de milieudimensie. Zo wordt deze dimensie vanaf het aanwervingsproces geïntegreerd, evenals binnen alle hr-processen in verband met dit woordenboek.

De communicatie en sensibiliseringsacties in 2021 zullen een “duurzaam” luik omvatten.

In de overheidsopdrachten gegund door Talent werd rekening gehouden met de dimensie “milieu” (aankoop van verbruiksproducten, onderhoudsproducten, ambtsvoertuigen, enz.).

Bepaalde voorzieningen in de kantoren en keukens zijn ook vervangen met het oog op betere energieprestaties (koffiemachine, drinkwaterfontein, enz.).

Talent.brussels gebruikt deze competentie in haar verschillende hr-processen.

Planning 2024

Talent.brussels zal zich blijven inspannen om zoveel mogelijk rekening te houden met de milieudimensie in zowel haar interne als gewestelijke processen. Talent.brussels zal ook doorgaan met de uitvoering van haar actieplan voor digitale verantwoordelijkheid, dat het volgende omvat:

sobriété numérique, En parallèle, le 27 avril, a été organisé le workshop «talent.brussels: think green» dans lequel les différentes directions se sont confrontées sur les enjeux climatiques en produisant une «Fresque du Climat» un outil pédagogique qui permet de s'approprier des défis de l'urgence climatique.

Talent.brussels a en outre supprimé la règle du renouvellement automatique après quatre ans d'utilisation du matériel IT pour ses agents. Le nouveau règlement prévoit que le matériel sera substitué lorsque ce sera nécessaire. Pour aller encore plus loin dans la démarche du Numérique Responsable, talent.brussels effectuera un bilan carbone du système d'information pour comprendre où se situent nos impacts et évaluer notre niveau de maturité numérique responsable. De plus talent.brussels est devenu membre de l'Institut Belge du Numérique Responsable (ISIT), une association à but non lucratif qui a comme objectif de rassembler les entreprises, organisations et citoyens belges, afin de les aider à réussir leur transition digitale tout en réduisant l'empreinte environnementale et sociale de leurs services et usages informatiques.

En 2020, Talent.brussels a publié le dictionnaire de compétences régionales qui prend en compte la dimension environnementale dans la compétence «Faire preuve de respect». Ainsi dès le processus de recrutement et également au sein de tous les processus RH qui sont liés à ce dictionnaire, on intègre cette dimension.

Les actions de communication et sensibilisation en 2021 ont également repris un volet «durable».

La dimension environnementale a été prise en compte dans les marchés publics passés par Talent (achat de consommables, produits d'entretien, véhicule de fonction,...).

Certains équipements installés dans les bureaux et cuisines ont également été remplacés afin de s'assurer une meilleure performance énergétique (machines à café, fontaines à eau,...).

Talent.brussels utilise cette compétence dans ses différents processus RH.

Planning 2024

Talent.brussels poursuivra ses efforts en vue de tenir compte au maximum de la dimension environnementale tant dans ses processus internes que dans les processus régionaux. Talent.brussels poursuivra, en outre, la mise en œuvre de son plan d'action du numérique responsable qui prévoit:

- de opname in onze catalogus van een opleiding over digitale verantwoordelijkheid
- de organisatie van een digital clean-up day om mensen bewust te maken van de impact van digitale technologie op het milieu door te sensibiliseren rond verantwoord digitaal gebruik: enerzijds door gegevens op te ruimen en anderzijds door onze digitale apparatuur een tweede leven te geven
- en tot slot de beoordeling van de mogelijkheid om het label “Sustainable IT Niveau 1” te verkrijgen om een beleid van voortdurende verbetering te implementeren.

IV.8.2 OD 8.2: Analyseren van de mogelijkheden van een verhuizing naar een duurzaam gebouw

Deadline: 2024

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Verwezenlijkingen 2023

Op 27 april 2023 heeft de Brusselse Hoofdstedelijke Regering een aantal beslissingen genomen in verband met Optiris en de gewestelijke vastgoedportefeuille, en heeft ze met name besloten dat talent.brussels naar de Iris Tower zou verhuizen. Dit punt wordt in detail besproken in SD 10.

Planning 2024

Talent.brussels gaat verder met de inrichting van de 18^e verdieping van de Iris Tower, waar de selecties en opleidingen kunnen plaatsvinden.

IV.8.3 OD 8.3: Digitaliseren van alle interne processen en stromen van talent.brussels

Deadline: doorlopend

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Verwezenlijkingen 2023

Talent.brussels is een volledig digitale overheidsdienst.

- l'intégration dans notre catalogue d'une formation sur le numérique responsable
- l'organisation d'un digital clean-up day dont l'objectif est une prise de conscience des impacts environnementaux du numérique en déployant des actions de sensibilisation au numérique responsable: d'une part, en nettoyant les données et, d'autre part, en offrant une seconde vie à nos équipements numériques
- et finalement l'évaluation de l'opportunité d'obtenir le Label «Numérique Responsable niveau 1 afin de mettre en place une politique d'amélioration continue.

IV.8.2 OO 8.2: Analyser les possibilités d'un déménagement vers un bâtiment durable

Deadline: 2024

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Réalisations 2023

Le 27 avril 2023, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a pris plusieurs décisions dans le cadre d'Optiris et en lien avec le parc immobilier régional et a notamment décidé que talent.brussels rejoindrait l'Iris Tower. Ce point est détaillé sous l'OS 10.

Planning 2024

Talent.brussels poursuivra l'aménagement du 18^e étage de l'Iris Tower qui sera dédié aux sélections et formations.

IV.8.3 OO 8.3: Digitaliser l'ensemble des processus et flux internes de talent.brussels

Deadline: En continu

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Réalisations 2023

Talent.brussels est une administration 100 % digitale.

Digitalisering wordt continu geïntegreerd in onze werkprocessen met bijzondere aandacht voor de AVG en de informatiebeveiliging.

De implementatie van de Cornerstone Performance-module bij talent.brussels is aan de gang en zou in november 2023 voltooid moeten zijn. Deze module moet het mogelijk maken om medewerkers van talent.brussels te beoordelen nadat managers zijn opgeleid en al het personeel is geïnformeerd.

Planning 2024

De voor 2024 geplande beoordelingen digitaal uitvoeren met behulp van de Performance-module van Cornerstone.

Roadshow om de implementatie van de Performance-module van Cornerstone in Brusselse instellingen te promoten, in dezelfde geest als voor het LMS.

IV.8.4 OD 8.4: Integreren van de milieudimensie in het gewestelijk merk

Deadline: doorlopend

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Verwezenlijkingen 2023

Talent.brussels heeft het Htag Sustainability Lab gesponsord, dat op donderdag 27 en vrijdag 28 april 2023 heeft plaatsgevonden.

Deze twee werkdagen hebben 32 DHR's samengebracht om concrete voorstellen voor hr-duurzaamheid te cocreëren. Eind 2023 wordt er een witboek gepubliceerd om mensen die in hr werken te inspireren om de uitdagingen waarmee ze geconfronteerd wordt aan te pakken. Talent.brussels heeft Leefmilieu Brussel, Vivaqua en de GOB uitgenodigd om deel te nemen aan dit proces van reflectie en cocreatie.

Planning 2024

Talent.brussels zal zich blijven inspannen om duurzaamheid in het werkgeversimago van het Gewest te benadrukken.

La digitalisation est intégrée en continu dans nos processus de travail avec une attention particulière pour le RGPD et la sécurité de l'information.

L'implémentation du module Cornerstone Performance chez talent.brussels est en cours et devrait se terminer en novembre 2023. Ce module devrait permettre de réaliser les évaluations des collaborateurs de talent.brussels après avoir formé les managers et informé tout le personnel.

Planning 2024

Réaliser les évaluations prévues en 2024 sous format digitalisé via le module Performance de Cornerstone.

Roadshow pour promouvoir l'implémentation du module Performance de Cornerstone au sein des institutions bruxelloises dans le même esprit que ce qui a été fait pour le LMS.

IV.8.4 OO 8.4: Intégrer la dimension environnementale dans la marque régionale

Deadline: En continu

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Réalisations 2023

Talent.brussels a sponsorisé le Htag Sustainability Lab qui s'est tenu les jeudi 27 et vendredi 28 avril 2023.

Ces deux journées de travaux ont réuni 32 DRH, afin de cocréer des propositions concrètes en matière de durabilité RH. Un Livre blanc de nature à inspirer la profession RH pour prendre à bras le corps les défis qui sont face à elle sera publié fin 2023. Talent.brussels a ainsi invité Bruxelles Environnement, Vivaqua et SPRB à se joindre à ce travail de réflexion et de cocréation.

Planning 2024

Talent.brussels poursuivra ses efforts pour mettre en avant la durabilité dans la marque employeur régional.

IV.8.5 OD 8.5: Bevorderen van de gewestelijke voordelen op het gebied van telewerk en zachte mobiliteit.

Deadline: doorlopend

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Verwezenlijkingen 2023

Naar aanleiding van de coronacrisis heeft de Regering talent.brussels de opdracht gegeven om een voorstel voor een actieplan uit te werken voor de post-corona werkorganisatie. Via een enquête die eind 2020 in de verschillende gewestelijke instellingen werd uitgevoerd, konden de meningen van de medewerkers, hun managers en hun hr-dienst worden verzameld. De analyse en het actieplan werden in het eerste deel van 2021 uitgevoerd. Het actieplan werd in juli 2021 door de Regering goedgekeurd.

In 2023 werden de volgende acties verwezenlijkt:

- Analyse van flexibele vervoersabonnements. Hier zijn een aantal opties die tot besparingen kunnen leiden, afhankelijk van het type abonnement en het aantal gebruikers. Deze studie wordt in augustus 2023 ter goedkeuring naar de IF gestuurd en vervolgens met het oog op besluitvorming en implementatie naar de Regering.
- Wijziging van het besluit betreffende telewerk goedgekeurd in derde lezing door de Regering in juli 2023. Het zal in augustus 2023 in het *Belgisch Staatsblad* verschijnen.
- MyTalent Learning biedt aanvullende online opleidingen aan met betrekking tot NWoW voor de 9 instellingen die het Cornerstone-platform hebben geïmplementeerd.
- Deelname aan een studie over de ontwikkeling van telewerken in het openbaar ambt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, uit te voeren door perspective.brussels in de tweede helft van 2023.
- Co-faciliteren van een gewestelijke LKW-community om goede praktijken, relevante documenten of artikelen te delen en documenten te produceren die samen met de WG zijn gemaakt.

Zo werd in juli 2023 een principenota over de gewestelijke LKW-aanpak naar de partners gestuurd en door hen goedgekeurd. Relevante informatie over dit onderwerp wordt regelmatig gepubliceerd op het platform dat aan dit onderwerp is gewijd. Er worden voorbereidingen getroffen

IV.8.5 OO 8.5: Promouvoir les avantages régionaux en termes de télétravail et de mobilité douce.

Deadline: En continu

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Réalisations 2023

Suite à la crise Covid, le Gouvernement a chargé talent.brussels de faire une proposition de plan d'actions pour une organisation du travail post-covid. Une enquête, diffusée fin 2020, au sein des différents organismes régionaux a permis de récolter l'avis de leurs agents, de leurs managers et de leur service RH. L'analyse et le plan d'actions ont été réalisés au premier semestre 2021. Le plan d'action a été approuvé par le Gouvernement en juillet 2021.

Les actions suivantes ont été réalisées en 2023:

- Analyse des abonnements flexibles des transporteurs. Elle comprend plusieurs possibilités qui pourraient amener des économies en fonction du type d'abonnement et du nombre d'utilisateurs. Cette étude sera envoyée à l'IF en août 2023 pour accord puis au Gouvernement pour prise de décision et implémentation.
- Modification de l'arrêté télétravail validé en 3^e lecture au Gouvernement en juillet 2023. Il sera publié au *Moniteur belge* en août 2023.
- MyTalent Learning propose des formations en ligne supplémentaires liées aux NWOV pour les 9 institutions qui ont implémenté la plateforme Cornerstone.
- Participation à la réalisation d'une étude sur l'évolution du télétravail dans la FP de la Région Bruxelles-Capitale menée par perspective.brussels au deuxième semestre 2023.
- Coanimer une communauté régionale QVT pour partage de bonnes pratiques, de documents ou articles pertinents et la production de documents en cocréation avec le GT.

Ainsi, en juillet 2023, une note de principe sur la démarche régionale de la QVT a été communiquée aux partenaires et est validée par ces derniers. Des infos pertinentes sur le sujet sont régulièrement publiées sur la plateforme dédiée à cette thématique. La préparation d'une

voor een themadag betreffende LKW/NWoW in 2023. Er is in de eerste helft van 2024 een dag vastgelegd (zie OD 4.5).

Planning 2024

De uitgevoerde acties in dit actieplan zijn opgenomen in onze communicatiestrategie en -acties: publicatie op de website van talent.brussels, mailing aan de partners, magazine Talent Connect, sociale media.

De volgende acties zijn aan de gang en hun voortgang 2023/2024 kan worden gevonden in de desbetreffende doelstellingen:

- Opvolgen van mogelijke budgettaire compensaties om de kosten van de hybride organisatiewijze af te schrijven door de NMBS/TEC/De Lijn-abonnementen om te zetten in meer flexibele abonnementen in plaats van “voltijdse” kwartaalof jaarabonnementen.
- Er zal een leverancier worden toegewezen voor de aankoopcentrale voor de levering van ergonomisch materiaal.
- Opleidingen rond hybride werken beschikbaar maken voor alle gewestinstellingen.
- Delen van kennis inzake LKW: documentaire monitoring, op te nemen in het kenniscentrum.
- Invoering van gemeenschappelijk LKW-acties: opleiding over LKW.
- Kenniscentrum Future of Work (2023/2025).
- Het rapport zal worden aangevuld.

Deze acties worden voortgezet in 2024.

IV.9 SD 9: Bijdragen aan het beleid van het BHG rond internationale betrekkingen, Europese zaken en ontwikkelingssamenwerking

IV.9.1 OD 9.1: Vertegenwoordigen van het Brusselse gewestelijk openbaar ambt in Europese en internationale instanties die zich bezighouden met ambtenarenzaken

Budget:

- BA 32.003.08.03: Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

journée thématique en lien avec la QVT/NWOW est en cours en 2023. Une journée est prévue durant le premier semestre 2024 (voir OO 4.5).

Planning 2024

Les actions mises en œuvre dans ce plan d’actions sont intégrées dans notre stratégie et nos actions de communication: publication sur le site de talent.brussels, mailing partenaires, magazine Talent Connect, Réseaux sociaux.

Les actions suivantes sont en cours et leur statut d’avancement 2023/2024 peut être trouvé dans les objectifs auxquels ils sont liés:

- Faire le suivi des compensations budgétaires possibles pour amortir les coûts liés au mode d’organisation hybride par la conversion des abonnements SNCB/TEC/De Lijn en abonnements plus flexibles au lieu d’abonnements trimestriels ou annuels «à temps plein».
- Un fournisseur sera désigné pour la centrale d’achat de fourniture de matériel ergonomique.
- Mettre à disposition des formations travail hybride pour toutes les institutions régionales
- Partage de connaissance en matière de QVT: veille documentaire, à intégrer dans le pôle d’expertise
- Mise en place d’actions communes QVT: formation sur la QVT
- Pôle d’expertise Future of Work (2023/2025)
- le rapport sera rédigé en étant complété

Ces actions se poursuivent en 2024.

IV.9 OS 9: Contribuer à la politique de la RBC dans les relations internationales, les affaires européennes et la coopération au développement

IV.9.1 OO 9.1: Représenter la fonction publique régionale bruxelloise au sein des instances européennes et internationales qui traitent des matières de la fonction publique

Budget:

- AB 32.003.08.03: Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline: 2023 en doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Midden februari heeft een “opdrachthouder Europese en internationale aangelegenheden” het team Piloting versterkt. In maart heeft ze contact opgenomen met het team Brussels International van de GOB en de permanente vertegenwoordiger van de delegatie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij de EU om als informatieschakel voor talent.brussels te fungeren, maar ook om, voor zover mogelijk, een eerste analyse van de betreffende Europese reglementering uit te voeren. In 2023 heeft ze dan ook deelgenomen aan verschillende coördinatievergaderingen om talent.brussels te vertegenwoordigen in Europese en internationale organen die zich bezighouden met het openbaar ambt.

Planning 2024

Deze opdracht zal doorlopend worden voortgezet.

IV.9.2 OD 9.2 Richtlijnen inzake hr en openbaar ambt omzetten en Europese verordeningen toepassen

Deadline: doorlopend

Verwezenlijkingen 2023

Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers is omgezet. De wijzigingen werden op 9 februari 2023 in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd.

De Commissie heeft echter inbreukprocedure 2022/0332 ingeleid door een met redenen omkleed advies te sturen wegens niet-mededeling van omzettingsmaatregelen door België, aangezien niet alle Belgische entiteiten hun maatregelen ter omzetting van Richtlijn 2019/1158 (evenwicht tussen werk en privéleven) hebben meegedeeld. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is echter in orde met de omzetting en de Commissie heeft geen tekortkomingen in de omzetting van Brussel vastgesteld.

Planning 2024

Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de EU is op 25 oktober 2022 gepubliceerd. Volgens artikel 17 van de richtlijn moet deze uiterlijk op 15 november 2024 in nationaal recht zijn omgezet.

Deadline: 2023 et en continu

Réalisations 2023

Une collaboratrice «chargée d'étude: Affaires européennes et internationales» a rejoint l'équipe Pilotage à la mi-février. Dès le mois de mars, elle a pris contact avec l'équipe de Bruxelles International du SPRB et avec la représentante permanente de la délégation de la Région de Bruxelles-Capitale auprès de l'UE afin de servir de relais d'information pour talent.brussels, mais aussi afin de réaliser, dans la mesure du possible, une première analyse des réglementations européennes concernées. En 2023, elle a donc assisté à plusieurs réunions de coordination afin de représenter talent.brussels au sein des instances européennes et internationales qui traitent des matières de la fonction publique.

Planning 2024

Cette mission se poursuivra en continu.

IV.9.2 OO 9.2: Transposer les directives en matière de RH et de Fonction publique et appliquer les règlements européens

Deadline: En continu

Réalisations 2023

La directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants a été transposée. Les modifications apportées ont été publiées dans le *Moniteur belge*, en date du 9 février 2023.

Cependant, la Commission a lancé la procédure d'infraction 2022/0332 en transmettant un avis motivé pour non-communication des mesures de transposition par la Belgique puisque toutes les entités belges n'ont pas notifié leurs mesures de transposition de la directive 2019/1158 (équilibre vie professionnelle – vie privée). Toutefois, la Région de Bruxelles-Capitale est en ordre de transposition dans ce dossier et la Commission ne relève pas de manquement dans la transposition bruxelloise.

Planning 2024

La directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 concernant des salaires minimaux adéquats dans l'UE a été publiée le 25 octobre 2022. L'article 17 de la directive impose sa transposition en droit national au plus tard le 15 novembre 2024.

Er is een mogelijkheid voor het Gewest om een regelgeving op te stellen op basis van artikel 10 van richtlijn 2022/2041. De discussie vindt plaats op federaal niveau en wordt binnen talent.brussels opgevolgd door de opdrachthouder in samenwerking met de andere diensten van Talent.

Talent.brussels zal het ritme volgen zoals opgelegd in de Europese richtlijnen.

IV.9.3 OD 9.3: Advies verstrekken inzake hr en openbaar ambt

Deadline: doorlopend

In antwoord op het Europees besluit 2022/2481 van het Europees Parlement en de Raad van 14 december 2022 tot vaststelling van het beleidsprogramma voor het digitale decennium tot 2030, heeft talent.brussels haar bijdrage geleverd aan het Brussels Gewest door de genomen acties en de resterende acties voor 2030 te vermelden.

Planning 2024

Deze opdracht zal doorlopend worden voortgezet.

IV.10 SD 10: Bijdragen aan het programma OPTIris

Talent.brussels zal een optimaliseringsvoorstel afwerken en een analyse van de potentiële besparingen voor de component hr en openbaar ambt.

Verwezenlijkingen 2023

Om de doelstelling, die in de Beleidsverklaring 2019-2024 vermeld staat: “De Regering zal vanuit een streven naar efficiëntie de mogelijkheden onderzoeken om de besturen te rationaliseren door verticale of operationele bevoegdheden samen te brengen”, te realiseren werd er een visienota “Governance personeel” opgemaakt en werden er besparingsvoorstellen voorgelegd aan de hand van businesscases voortvloeiend uit het project EneRHgy.

Talent.brussels is ook verantwoordelijk voor twee projecten die verband houden met hr-processen:

Harmonisatie en optimalisatie van contractuele aanwervingen: de projectfiche werd in februari 2023 naar de programmamanager gestuurd, er werd een hr-werkgroep opgericht, in mei 2023 werd een kick-offmeeting voor het project gehouden en eind juni 2023 werd de eerste workshop gehouden om te werken aan een vragenlijst die onder de instellingen in het kader van het OPTIris-project

Il existe une possibilité de réglementation pour la Région sur l'article 10 de la directive 2022/2041. La discussion se situe au niveau fédéral et est suivie au sein de talent.brussels par la chargée d'études en collaboration avec les autres services de Talent.

Talent.brussels suivra le rythme imposé dans les directives européennes.

IV.9.3 OO 9.3: Conseiller en matière de RH et de Fonction publique

Deadline: En continu

En réponse à la décision européenne 2022/2481 du Parlement européen et du conseil du 14 décembre 2022 établissant le programme d'action pour la décennie numérique à l'horizon 2030, talent.brussels a apporté son input à la Région bruxelloise en mentionnant les actions faites et restantes pour 2030.

Planning 2024

Cette mission se poursuivra en continu.

IV.10 OS 10: Contribuer au Programme OPTIris

Talent.brussels finalisera une proposition d'optimisation et une analyse des économies potentielles pour le volet RH et Fonction publique.

Réalisations 2023

Pour atteindre l'objectif énoncé dans la déclaration gouvernementale 2019-2024: «Le Gouvernement, dans un souci d'efficacité, explorera les possibilités de rationaliser les conseils d'administration en fusionnant les pouvoirs verticaux ou opérationnels», un document de réflexion sur la «gouvernance du personnel» a été élaboré et des propositions d'économies ont été présentées à l'aide d'analyses de rentabilité, issues du projet EneRHgy.

Talent.brussels est également en charge de deux projets liés à des processus RH:

Harmonisation et optimisation des recrutements contractuels: la fiche projet a été transmise à la cheffe de programme en février 2023, un GT RH a été mis en place, une réunion kick off du projet a eu lieu en 05/23 et le premier atelier fin juin 2023 pour travailler sur un questionnaire à distribuer aux institutions faisant partie du scope du projet OPTIris. Ce questionnaire permettra

zou worden verspreid. Deze vragenlijst zal het mogelijk maken om de nodige informatie te verzamelen om de huidige situatie van contractuele aanwerving in het CBR te analyseren en om mogelijke manieren te vinden om deze te verbeteren en te harmoniseren. De vragenlijst moet in september/oktober 2023 worden verspreid.

Naar minder verschillende opleidingssystemen toewerken, maar een transversaal opleidingsplatform gebruiken: in april 2023 werd een projectfiche naar de projectmanager gestuurd.

Het loopbaanteam van talent.brussels werkt reeds sinds 2021 aan dit project. De module Cornerstone Learning is al geïmplementeerd bij talent.brussels en tussen 2021 en 2023 zullen veertien instellingen de module geïmplementeerd hebben, waardoor ze toegang krijgen tot alle transversale face-to-face opleiding en e-learning.

In het kader van Optiris heeft talent.brussels in 2023 aan de mogelijkheid gewerkt om haar opdrachten uit te breiden naar gewestelijke partners buiten het statuut van 2018. Er is een catalogus van diensten en hulpmiddelen opgesteld. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan een kostenanalyse van elke dienst en elk hulpmiddel. De volgende partners zijn benaderd: visit.brussels, de Brusselse ombudsvrouw, Cocof, Bruxelles Formation, Cocom, parking.brussels, Brupartners, enz. De instrumenten en diensten van Talent zijn geheel of gedeeltelijk gepresenteerd en de behoeften van elke organisatie zijn vastgesteld.

De operationele haalbaarheidsanalyse is aan de gang en zal in 2023 worden afgerond.

Op 13 juli heeft een regeringsbesluit de definitieve verhuizing van talent.brussels naar de 11^e verdieping van de Iris Tower bevestigd. De Regering heeft ook besloten dat de verdiepingen 15 tot 18 zoveel mogelijk gedeeld zullen worden, en dat de 18^e verdieping met voorrang gebruikt zal worden voor de selectie en aanwerving van talent.

De eerste contacten met de beheerders van de Iris Tower lopen om mogelijke inrichtingen en de timing daarvan te bekijken. Daarnaast werd er een opdracht voor ruimteplanning gelanceerd om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de wensen van de mensen bij Talent die tijdens de raadpleging van de verschillende directies naar voren kwamen: met name op het gebied van ergonomie van de kantoren, het verminderen van geluidsoverlast en het gebruiksvriendelijker maken van de ruimte, en op het gebied van de indeling van de ruimtes die bestemd zijn voor ons externe publiek (selectie, mandaten, kamer van beroep, enz.).

de récolter les informations nécessaires à l'analyse de la situation actuelle du recrutement contractuel en RBC et quelles pistes peuvent être envisagées pour l'améliorer et l'harmoniser. Le questionnaire devrait être distribué en septembre/octobre 2023.

Evoluer vers moins de systèmes de formation différents mais utilisation d'une plateforme de formation transversale: une fiche projet a été transmise à la cheffe de projet en avril 2023.

L'équipe Carrière de talent.brussels travaille déjà sur ce projet depuis 2021. Le module Cornerstone Learning est déjà implémenté chez talent.brussels et, entre 2021 et 2023, quatorze institutions ont implémenté le module, ce qui leur permet d'avoir accès à toutes les formations transversales en présentiel et aux e-learning.

Dans le cadre d'Optiris, talent.brussels a travaillé en 2023 sur la possibilité d'extension de ses missions aux partenaires régionaux hors statut 2018. Un catalogue de service et d'outils a été rédigé. L'analyse des coûts de chaque service et chaque outil est en cours de finalisation. Des démarches auprès des partenaires suivants ont été réalisées: visit.brussels, la médiatrice bruxelloise, la Cocof, Bruxelles Formation, la Cocom, parking.brussels, brupartners... Une présentation complète ou partielle des outils et services de talent a été réalisées et les besoins de chaque organisme ont été récoltés.

L'analyse de la faisabilité opérationnelle est en cours et sera finalisée en 2023.

Le 13 juillet, une décision du gouvernement a confirmé l'installation définitive de talent.brussels au 11^e étage de l'Iris Tower. Le Gouvernement a également décidé que les étages 15 à 18 seront mutualisés dans la mesure du possible et que le 18^e étage sera dédié prioritairement aux sélections et recrutements de talent.

Des premiers contacts ont été pris avec les gestionnaires de l'Iris Tower pour envisager les aménagements possibles et le timing de ceux-ci. En complément, un marché de space planning a été lancé afin de répondre au mieux aux souhaits des talents exprimés lors de la consultation des différentes directions: en termes notamment d'ergonomie des bureaux, de diminution des nuisances sonores et d'appropriation des espaces et en termes d'aménagements des espaces destinés à nos publics externes (sélection, mandats, chambre de recours, etc.).

Eind juni heeft talent.brussels ook een eerste contact gehad met het team van de GOB dat verantwoordelijk is voor het opzetten van verschillende werkgroepen bestaande uit Brussel Fiscaliteit, Paradigm (toekomstige medehuurder van de Iris Tower), de GOB en talent.brussels. In september 2023 zullen themagroepen worden opgericht om toezicht te houden op ruimteplanning, gedeelde diensten in de toren, IT, begeleiding bij verandering, bewegwijzering en communicatie.

Planning 2024

Af ronding van het analyseverslag voor de harmonisatie van de contractuele aanwervingen.

Voortzetting van de implementatie van de Learning-module van Cornerstone met geïnteresseerde gewestelijke partners.

Op basis van de haalbaarheidsanalyse zal verder worden gewerkt aan de uitbreiding van de opdrachten van talent.brussels.

De GOB zal talent.brussels blijven integreren in de Iris Tower.

Talent.brussels zal alle nieuwe projecten uitvoeren die in het kader van OPTIris zijn gedefinieerd.

Fin juin, talent.brussels a également eu un premier contact avec l'équipe du SPRB chargée de mettre en place différents groupes de travail composés de Bruxelles Fiscalité, Paradigm (futur co-locataire de l'Iris Tower), SPRB et talent.brussels. En septembre 2023, des groupes thématiques se mettront en place afin de suivre les volets aménagement des espaces, services partagés dans la tour, IT, accompagnement au changement, signalétique et communication.

Planning 2024

Finalisation du rapport d'analyse pour l'harmonisation des recrutements contractuels.

Continuation de l'implémentation du module Learning de Cornerstone chez les partenaires régionaux intéressés.

Sur la base de l'analyse de faisabilité, le travail sur l'extension des missions de talent.brussels sera poursuivi.

Le volet d'intégration de talent.brussels au sein de l'Iris Tower porté par le SPRB se poursuivra.

Talent.brussels réalisera tout éventuel nouveau projet défini dans le cadre d'OPTIris.

Bijlage 1: Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

SD 1. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever

OD 1.1. Ontwikkelen van een corporate identiteit ‘talent.brussels’

OD 1.2. Bouwen aan een gemeenschappelijk imago van het Brussels Gewest als aantrekkelijke werkgever

OD 1.3. Opstellen van een strategisch communicatieplan dat aansluit bij de globale strategie van talent.brussels en de gewestelijke rekruteringsstrategie

OD 1.4. Vereenvoudigen en kwaliteitsvoller maken van het statutaire aanwervingsproces om de statutaire aanwerving professioneler en efficiënter te maken

OD 1.5. Voorstellen van een nieuwe, rechtszekere aanpak om de rekrutering van hoge ambtenaren professioneler en efficiënter te maken

OD 1.6. Ontwikkelen van een gewestelijke rekruteringswebsite voor talent.brussels

OD 1.7. Ondertekenen van een nieuw protocol van akkoord met Selor

SD 2. Bevorderen van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten

OD 2.1. Uitwerken van een innovatief gewestelijk opleidingsaanbod dat het gevoel van verbondenheid van de medewerkers met het Gewest versterkt en hen tegelijk in staat stelt om hun talent op gewestelijk niveau te ontwikkelen

2.1.1. Gewestelijke opleidingstrajecten ontwikkelen: in dienst treden, manager worden, van functie veranderen, doorstromen naar een hoger niveau, ...

2.1.2. Opleidingen voorstellen die interessant zijn voor alle gewestelijke medewerkers:

2.1.3. Een Learning Content Management System ontwikkelen: met dit systeem kunnen medewerkers een opleiding op afstand volgen op om het even welke drager en waar en wanneer ze dat willen.

2.1.4. Een zaal voor het creëren van e-learning ter beschikking stellen: beschikken over de modernste apparatuur om gewestelijke organisaties in staat te stellen hun e-learningcontent te ontwikkelen

OD 2.2. Implementeren van een gewestelijk onthaal dat het gevoel van gewestelijke verbondenheid van de medewerkers aanwakkert

2.2.1. Een gewestelijk integratietraject ontwikkelen om alle gewestelijke instellingen en hun projecten bekend te maken, maar ook om de rol van gewestelijke ambassadeur van elke medewerker te ontwikkelen en de ‘gewestelijke ervaring’ tot leven te brengen.

OD 2.3. Ontwikkelen van een gewestelijk loopbaancentrum

2.3.1. Ontwikkelen van een intragewestelijke mobiliteitsmodule op het platform talent.brussels:

2.3.2. Uitvoeren van een studie over de haalbaarheid van de openstelling van de intragewestelijke mobiliteit voor de lokale besturen en de gemeenschappen en over de uitwisselingsmogelijkheden tussen ambtenaren in de ruime zin van het woord (Brusselse, Belgische, Europese en internationale ambtenaren)

Annexe 1: Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

OS 1 : Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif

OO 1.1. : Développer une identité corporate “ talent.brussels “

OO 1.2. : Construire une image partagée de la Région bruxelloise comme employeur attractif

OO 1.3. : Rédiger un plan de communication stratégique en phase avec la stratégie globale de talent.brussels et la stratégie de recrutement régionale

OO 1.4. : Simplifier et augmenter la qualité du processus de recrutement statutaire afin de rendre le recrutement statutaire plus professionnel et plus efficace

OO 1.5. : Proposer une nouvelle approche, juridiquement sécurisée, pour rendre le recrutement des hauts fonctionnaires plus professionnel et plus efficace

OO 1.6. : Développer un site de recrutement régional talent.brussels

OO 1.7. : Signer un nouveau protocole d'accord avec Selor

OS 2 : Favoriser l'incubation de talents au niveau régional et au-delà

OO 2.1. : Développer une offre de formations régionales innovantes qui vient à la fois renforcer l'appartenance des agents à la Région et qui leur permet de développer leur talent au niveau régional

2.1.1. Développer des trajets de formation régionaux : entrer en service ; devenir manager ; changer de fonction, accéder à un niveau supérieur ...

2.1.2. Proposer des formations qui touchent l'ensemble des agents régionaux :

2.1.3. Développer un Learning Content Management System : qui permet aux agents de se former à distance sur n'importe quel support et à leur convenance

2.1.4. Mettre à disposition une salle de création e-learning: Disposer d'un matériel à la pointe afin de permettre aux organisations régionales de développer leurs contenus d'e-learning.

OO 2.2. : Mise en place d'un accueil régional favorisant un sentiment d'appartenance régionale des agents

2.2.1. Développer un trajet d'intégration régional afin de faire connaître l'ensemble des institutions régionales et leurs projets mais aussi afin de développer le rôle d'ambassadeur régional de chaque agent et faire vivre « l'expérience régionale ».

OO 2.3. : Développer un centre de carrière régional

2.3.1. Développer un module mobilité intrarégionale sur la plateforme talent.brussels :

2.3.2. Réaliser une étude sur la faisabilité d'ouvrir la mobilité intrarégionale aux administrations locales et aux communautés et sur les possibilités d'échanges entre fonctionnaires au sens large (bruxellois, belges, européens et internationaux)

2.3.3. Ontwikkelen van een gewestelijk netwerk voor loopbaanbegeleiding

2.3.4. Ontwikkelen van een informatiemodule over gewestelijke carrièremogelijkheden op het platform talent.brussels

OD 2.4 Uitvoeren van een studie over de organisatie van de arbeidstijd

SD 3. Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten

OD 3.1. Uitvoeren van een inventarisatie van instrumenten en diensten binnen de gewestelijke overheidsorganisaties

OD 3.2. Aanbieden van een juridische tweedelijnsdienst voor de DHR

OD 3.3. De verschillende opdrachten van gewestelijk secretariaat vervullen

OD 3.4. Vereenvoudigen en rationaliseren van de uitgaven op het vlak van het openbaar ambt door middel van raamovereenkomsten

OD 3.5. Ondersteuning bieden bij het beheer en de optimalisatie van hr-processen

SD 4. Ontwikkelen van een innovatieve open expertise op het gebied van het openbaar ambt en integreren van GovTech-tools

OD 4.1. Coördineren van een nieuwe versie van het statuut 4.0

OD 4.2. Uitvoeren van een haalbaarheidsstudie om GovTech-oplossingen binnen het openbaar ambt te implementeren

OD 4.3. Ontwikkelen van tools, begeleiding en regelgeving om gewestelijke organisaties te helpen bij het stimuleren van telewerken en de NWoW

OD 4.4. Laten evolueren van het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt

OD 4.5. Organiseren van een gewestelijke dag rond ‘welzijn’ over de goede praktijken en de laatste trends op het vlak van welzijn op het werk

OD 4.6. Ontwikkelen van een webplatform voor gewestelijke kennisdeling en innovatie

OD 4.7. Opstellen van een samenwerkingsprotocol met de GSOB over de medewerking van talent.brussels aan het referentiecentrum voor de validering van competenties in verband met de vakgebieden van het openbaar ambt

OD 4.8. Vertegenwoordigen van het Brusselse gewestelijk openbaar ambt in Europese en internationale instanties die zich bezighouden met ambtenarenzaken

SD 5. Ondersteuning bieden aan de managers

OD 5.1. Ontwikkelen van een onthaal- en begeleidingstraject voor hoge ambtenaren

OD 5.2. Opzetten van een jaarlijks seminarie ‘openbaar ambt’ voor hoge ambtenaren

OD 5.3. Ontwikkelen van een gemeenschappelijk instrument om de betrokkenheid/tevredenheid van het personeel te meten voor de gewestelijke instellingen

OD 5.4. Begeleiding en expertise aanbieden bij de totstandkoming van een zelfevaluatiekader voor het openbaar ambt (GZO)

SD 6. Aansturen van talent.brussels en bestendigen van de structuur

2.3.3. Développer un réseau régional d’accompagnateur de carrière

2.3.4. Développer un module d’information sur la carrière régionale dans la plateforme talent.brussels

00 2.4 Réaliser une étude sur l’aménagement du temps de travail

OS 3 : Développer des outils et services afin d’aider l’ensemble des parties prenantes de talent.brussels dans leurs missions

OO 3.1. : Réaliser un état des lieux des outils et services au sein des organisations publiques régionales

OO 3.2. : Offrir un service juridique de 2ème ligne pour les DRH

OO 3.3. : Assurer les diverses missions de secrétariat régional

OO 3.4. : Simplifier et rationaliser les dépenses en matière de fonction publique par le biais de contrats-cadres

OO 3.5. : Offrir un support à la gestion et l’optimisation des processus RH

OS 4 : Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils GovTech

OO 4.1. : Coordonner une nouvelle version du statut 4.0

OO 4.2. : Réaliser une étude de faisabilité pour implémenter des solutions GovTech au sein de la fonction publique

OO 4.3. : Développer des outils, accompagnements et bases réglementaires pour aider les organisations régionales à encourager le télétravail et le NWO

OO 4.4. : Faire évoluer l’observatoire de l’emploi de la fonction publique régionale

OO 4.5. : Organiser une journée “bien-être” régional sur les bonnes pratiques et dernières tendances en matière de bien-être au travail

OO 4.6. : Développer une plateforme web dédiée au partage de connaissances régionales et à l’innovation

OO 4.7. : Rédiger un protocole de collaboration avec l’ERAP sur la collaboration de talent.brussels dans le centre de référence pour la validation des compétences liées aux métiers de la Fonction publique

OO 4.8. : Représenter la fonction publique régionale bruxelloise au sein des instances européennes et internationales qui traitent des matières de la fonction publique

OS 5 : Développer un soutien aux managers

OO 5.1. : Développer un trajet d’accueil et d’accompagnement pour haut fonctionnaire

OO 5.2. : Mettre en place d’un séminaire annuel “ fonction publique “ pour les hauts fonctionnaires

OO 5.3. : Développer un outil de mesure d’engagement/de satisfaction des agents commun aux organismes régionaux

OO 5.4. : Offrir un accompagnement et une expertise dans la réalisation d’un cadre d’auto-évaluation de la fonction publique (CAF)

OS 6 : Piloter talent.brussels et pérenniser sa structure

OD 6.1. Opzetten van een geïntegreerde coördinatie binnen talent.brussels

OD 6.2. Opstellen van een strategisch plan inzake human resources dat aansluit bij het strategisch plan van talent.brussels

6.2.1. Opstellen van een jaarlijks personeelsplan en het meerjarenperspectief daarvan voor de duur van de legislatuur op basis van de hr-strategie van talent.brussels

6.2.2. Ontwikkelen van een begeleidingstraject naar leadership voor de managers van talent.brussels

OD 6.3. Ontwikkelen van een ICT-strategie in lijn met het strategisch plan van talent.brussels

OD 6.4. Implementeren van een ‘interne klantgerichte’ benadering door elke twee jaar een tevredenheidsenquête uit te voeren

OD 6.5. Ontwikkelen van een zelfevaluatiekader voor talent.brussels

SD 7. Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten

OD 7.1. Integreeren van de kansengelijkheid in alle operationele doelstellingen van de oriënteringsnota

OD 7.2. Beoordelen van de geldende regelgeving inzake diversiteit en de diversiteitsplannen van de instellingen om aanbevelingen te doen aan de minister van Openbaar Ambt

OD 7.3. Onze doelgroepen bewustmaken van diversiteit en gelijke kansen

SD 8. Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte BKG-uitstoot tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

OD 8.1. Integreeren van de dimensie ‘Respect voor de principes van de milieu- en energietransitie’ in de competentie ‘Respect tonen’ van het gewestelijk competentiewoordenboek

OD 8.2. Analyseren van de mogelijkheden van een verhuizing naar een duurzaam gebouw

OD 8.3. Digitaliseren van alle interne processen en stromen van talent.brussels

OD 8.4. Integreeren van de milieudimensie in het gewestelijk merk

OD 8.5. Bevorderen van de gewestelijke voordelen op het gebied van telewerk en zachte mobiliteit

SD 9. Bijdragen aan het beleid van het BHG rond internationale betrekkingen, Europese zaken en ontwikkelingssamenwerking

OD 9.1. De richtlijnen omzetten inzake hr en openbaar ambt

OD 9.2. Advies verstrekken inzake hr en openbaar ambt

SD 10. Bijdragen aan het programma OPTIris

OO 6.1. : Mettre en place un système de pilotage intégré au sein de talent.brussels

OO6.2. : Rédiger un plan stratégie des ressources humaines en phase avec le plan stratégique de talent.brussels

6.2.1. Rédiger un plan de personnel annuel et sa perspective pluriannuelle pour la durée de la législature basée sur la stratégie RH de talent.brussels.

6.2.2. Développer un trajet d’accompagnement au leadership pour les managers de talent.brussels

OO 6.3. : Développer une stratégie ICT en phase avec le plan stratégique de talent.brussels

OO 6.4. : Implémenter une approche “ orientation clients interne “ en réalisant une enquête de satisfaction tous les deux ans

OO 6.5. : Réaliser un cadre d’auto-évaluation de talent.brussels

OS 7 : Veiller à l’impact Egalités des chances et la diversité sur les missions

OO 7.1. : Intégrer l’égalité des chances dans tous les objectifs opérationnels de la note d’orientation

OO 7.2. : Evaluer la réglementation en vigueur sur la diversité ainsi que les plans de diversité des institutions afin de faire des recommandations au ministre de la Fonction Publique

OO 7.3. : Sensibiliser nos publics-cibles à la diversité et l’égalité des chances

OS 8 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40% des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s’approcher de l’objectif européen de neutralité carbone en 2050

OO 8.1. Intégrer la dimension “ Respecter les principes de transition environnementale et énergétique “ dans la compétence “ Faire preuve de respect “ du dictionnaire de compétences régionales

OO 8.2. : Analyser les possibilités d’un déménagement vers un bâtiment durable

OO 8.3. Digitaliser l’ensemble des processus et flux internes de talent.brussels

OO 8.4. Intégrer la dimension environnementale dans la marque régionale

OO 8.5. Promouvoir les avantages régionaux en termes de télétravail et de mobilité douce

OS 9 : Contribuer à la politique de la RBC dans les relations internationales, les affaires européennes et la coopération au développement

OO 9.1. Transposer les directives en matière de RH et de Fonction publique

OO 9.2. Conseiller en matière de RH et de Fonction publique

OS 10 : Contribuer au Programme OPTIris

Bijlage 2: Agenda van regelgeving

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
<p>Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 december 1997 tot oprichting van een gegevensbank betreffende het personeel van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de instellingen van openbaar nut die onder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ressorteren</p>
<p>Strategische doelstelling: SD 4. Ontwikkelen van innovatieve open expertise op het gebied van het openbaar ambt en integratie van GovTech-tools</p>
Huidige situatie en toekomstige planning:
<p>Besluit van toepassing. In februari 2019 heeft de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het voorontwerp van ordonnantie in tweede lezing goedgekeurd. De tekst kon echter niet worden aangenomen in het Brussels Parlement voor het einde van de vorige legislatuur.</p> <p>De minister van Openbaar Ambt zou de tekst opnieuw voor stemming moeten overleggen zodat de ontwerpordonnantie haar wetgevend parcours verder kan doorlopen.</p> <p>Het nieuwe ontwerp van ordonnantie is in eerste lezing goedgekeurd door de Brusselse Regering en is momenteel voor advies voorgelegd aan de Gegevensbeschermingsautoriteit. Daarna zullen de andere vereiste adviezen worden gevraagd en zal de tekst zijn regelgevende traject kunnen verderzetten.</p>
Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
<p>Ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt</p>
<p>Strategische doelstelling: SD 7. Letten op het effect van kansgelijkheid en diversiteit op de opdrachten</p>
Huidige situatie en toekomstige planning:
<p>Ordonnantie van toepassing. Het gewestelijk diversiteitscomité zal een voorstel tot aanpassing van deze ordonnantie en/of haar uitvoeringsbesluit indienen nadat er een evaluatie zal zijn gemaakt van de diversiteitsinstrumenten in het gewestelijk openbaar ambt.</p> <p>De voorstellen tot wijziging van de voormelde ordonnantie van 4 september 2008 zijn opgesteld en gericht tot Equal Brussels voor integratie in een ruimere codificatie. In functie van de vorderingsstaat van deze codificatie zal het ontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 2008 apart zijn regelgevende traject verderzetten.</p> <p>Tegelijkertijd werkt het gewestelijk diversiteitscomité momenteel aan voorstellen tot wijziging van het uitvoeringsbesluit van de diversiteitsordonnantie van 2008.</p>

Annexe 2: Agenda de la réglementation

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif):
<p>Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 décembre 1997 créant une banque de données concernant le personnel du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale</p>
<p>Objectif stratégique: OS4 Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils de GovTech</p>
Situation actuelle et la planification future:
<p>Arrêté en application. En février 2019, un avant-projet d'ordonnance a été approuvé en 2^e lecture par le Gouvernement de la région Bruxelles-Capitale mais le texte n'a pas pu être adopté au Parlement bruxellois avant la fin de la dernière législature.</p> <p>Le ministre de la Fonction publique devrait resoumettre le texte au vote afin que le projet d'ordonnance puisse poursuivre son parcours législatif.</p> <p>Le nouveau projet d'ordonnance a été approuvé en 1^{re} lecture par le Gouvernement bruxellois et est actuellement soumis, pour avis, à l'Autorité de protection des données. Ensuite, les autres avis requis seront sollicités et le texte pourra poursuivre son trajet réglementaire.</p>
Contenu (titre, brève description, occasion et objectif):
<p>Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise</p>
<p>Objectif stratégique: OS 7. Veiller à l'impact Egalités des chances et la diversité sur les missions</p>
Situation actuelle et la planification future:
<p>Ordonnance en application. Le comité régional de la diversité soumettra une proposition d'adaptation de cette ordonnance et/ou de son arrêté d'exécution, suite à une évaluation des instruments de la diversité dans la fonction publique régionale.</p> <p>Les propositions d'adaptation de l'ordonnance du 4 septembre 2008 précitée ont été formulées et adressées à Equal Brussels afin d'être intégrées dans une codification plus large. En fonction de l'état d'avancement de cette codification, le projet d'ordonnance modificative de l'ordonnance de 2008 suivra séparément son trajet réglementaire.</p> <p>En parallèle, le comité régional de la diversité travaille actuellement à des propositions de modifications de l'arrêté d'exécution de l'ordonnance diversité de 2008.</p>

Bijlage 3: Stand van zaken betreffende het gevolg dat werd gegeven aan de aanbevelingen van het Rekenhof

Het Rekenhof heeft een rapport uitgegeven over de toekenning van bedrijfswagens binnen de gewestelijke openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Om de vaststellingen van het Rekenhof te verhelpen, heeft de minister belast met het Openbaar Ambt de herziening opgelegd van de materie die verband houdt met dienstvoertuigen en de invoering van het begrip “mobiliteitsbudget”.

Talent.brussels begeleidt het kabinet van het Openbaar Ambt in dit proces door een ontwerpbesluit van de Regering op te stellen. Dit besluit doorloopt momenteel zijn regelgevende traject (het is in eerste lezing goedgekeurd en het advies van de instellingen is verzocht).

Annexe 3: État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

La Cour des comptes a remis un rapport sur l’octroi de voitures de sociétés au sein des institutions publiques régionales de la Région de Bruxelles-Capitale. Afin de remédier aux constats faits par la Cour des comptes, le ministre chargé de la Fonction publique a pris l’initiative de proposer la révision de la matière liée aux véhicules de services et d’introduire la notion de «budget de mobilité».

Talent.brussels accompagne le cabinet de la Fonction publique dans ce processus en rédigeant un projet d’arrêté du Gouvernement. Cet arrêté poursuit actuellement son trajet réglementaire (il a été approuvé en 1^{re} lecture et les avis des institutions ont été sollicités).

BELEIDSNOTA

BISA van Perspective

Inhoudstafel

HOOFDSTUK I

Inleiding

HOOFDSTUK II

Omgevingsanalyse

HOOFDSTUK III

Managementsamenvatting

HOOFDSTUK IV

Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1: Territoriale en sociaal-economische gegevens verzamelen, ontwikkelen, behandelen en produceren

IV.1.1 OD 1.1.: Brusselse overheidsstatistieken produceren die beantwoorden aan de behoeften van hun gebruikers

IV.1.1.1 Realisaties 2023

IV.1.1.2 Planning 2024

IV.2 SD 2: Analyses uitvoeren, evaluaties maken en advies geven

IV.2.1 OD 2.1.: De sociaal-economische en milieu-uitdagingen in Brussel analyseren

IV.2.1.1 Realisaties 2023

IV.2.1.2 Planning 2024

IV.2.2 OD 2.2.: Het overheidsbeleid evalueren

IV.2.2.1 Realisaties 2023

IV.2.2.2 Planning 2024

IV.2.3 OD 2.3.: De Brusselse instellingen adviseren

IV.2.3.1 Realisaties 2023

IV.2.3.2 Planning 2024

IV.3 SD 3: Kennis verspreiden, informeren, netwerken, het publieke debat leiden en sensibiliseren over sociaal-economische en territoriale kwesties

IV.3.1 OD 3.1.: Sociaal-economische en milieuanalyses en overheidsstatistieken over het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest verspreiden

NOTE D'ORIENTATION

IBSA de Perspective

Table des matières

CHAPITRE I^{ER}

Introduction

CHAPITRE II

Analyse du contexte

CHAPITRE III

Synthèse managériale

CHAPITRE IV

Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1: Collecter, développer, traiter et produire des données territoriales et socio-économiques

IV.1.1 OO 1.1.: Produire des statistiques publiques bruxelloises répondant aux besoins de leurs utilisateurs

IV.1.1.1 Réalisations 2023

IV.1.1.2 Planning 2024

IV.2 OS 2: Réaliser des analyses, produire des évaluations et conseiller

IV.2.1 OO 2.1.: Analyser les enjeux socio-économiques et environnementaux bruxellois

IV.2.1.1 Réalisations 2023

IV.2.1.2 Planning 2024

IV.2.2 OO 2.2.: Évaluer les politiques publiques

IV.2.2.1 Réalisations 2023

IV.2.2.2 Planning 2024

IV.2.3 OO 2.3.: Conseiller les institutions bruxelloises

IV.2.3.1 Réalisations 2023

IV.2.3.2 Planning 2024

IV.3 OS 3: Diffuser de la connaissance, informer, mettre en réseau, animer le débat public et sensibiliser sur les questions socio-économiques et territoriales

IV.3.1 OO 3.1.: Diffuser des analyses socio-économiques et environnementales et des statistiques publiques sur la Région de Bruxelles-Capitale

IV.3.1.1 Realisaties 2023

IV.3.1.2 Planning 2024

IV.4 SD 4: Een multidisciplinaire en prospectieve expertise van het grondgebied ontwikkelen

IV.4.1 OD 4.1.: Regelmatige conjunctuurprognoses opstellen

IV.4.1.1 Realisaties 2023

IV.4.1.2 Planning 2024

IV.4.2 OD 4.2.: Regelmatige prognoses voor de middellange termijn opstellen

IV.4.2.1 Realisaties 2023

IV.4.2.2 Planning 2024

IV.5 SD 5: De vertegenwoordiging en integratie van het gewest waarborgen op grootstedelijk, nationaal, Europees en internationaal niveau

IV.5.1 OD 5.1.: Het statistische systeem en de comités beheren

IV.5.1.1 Realisaties 2023

IV.5.1.2 Planning 2024

Bijlage 1: Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

Bijlage 2: Regelgevingsagenda

Bijlage 3: De stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

IV.3.1.1 Réalisations 2023

IV.3.1.2 Planning 2024

IV.4 OS 4: Développer une expertise pluridisciplinaire et prospective du territoire

IV.4.1 OO 4.1.: Établir des prévisions conjoncturelles régulières

IV.4.1.1 Réalisations 2023

IV.4.1.2 Planning 2024

IV.4.2 OO 4.2.: Établir des projections de moyen terme régulières

IV.4.2.1 Réalisations 2023

IV.4.2.2 Planning 2024

IV.5 OS 5: Assurer la représentation et l'intégration de la Région aux niveaux métropolitain, national, européen et international

IV.5.1 OO 5.1.: Gérer le système statistique et les comités

IV.5.1.1 Réalisations 2023

IV.5.1.2 Planning 2024

Annexe 1: Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

Annexe 2: Agenda de la réglementation

Annexe 3: État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

HOOFDSTUK I Inleiding

HOOFDSTUK II Omgevingsanalyse

Perspective heeft een gecentraliseerde begroting opgesteld voor de transversale uitgaven die structureel en terugkerend zijn. Dat leidt *de facto* tot een verlaging van de begrotingsbedragen die zijn opgenomen in de in de volgende afdelingen vermelde specifieke begrotingsallocaties van het BISA en tot een verhoging van de BA 01.002.08.01.1211, die een BA voor de werking van perspective.brussels is.

In de initiële begroting voor 2024 werden de begrotingskredieten voor de statistische BA's (BA 02 001 08 02 12 21 en BA 02 001 08 01 12 11) verminderd om bij te dragen aan de door de Brusselse Regering aan Perspective gevraagde begrotingsinspanning. Zo werden de begrotingskredieten voor de werking globaal met 10% verminderd tussen de initiële begroting van 2023 en de initiële begroting van 2024.

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

De uitgaven voor de activiteiten van het BISA met betrekking tot de financiering van het personeel, de (gespecialiseerde of algemene) opleidingen, de computersoftware zijn opgenomen in de begroting van de werkingskosten van de transversale diensten van Perspective. Die uitgaven zijn bijgevolg niet opgenomen in de bedragen van de hieronder vermelde begrotingsallocaties.

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1: Territoriale en sociaal-economische gegevens verzamelen, ontwikkelen, behandelen en produceren

Omschrijving van de doelstelling

Om de kennis van de Brusselse sociaal-economische en territoriale realiteit te verbeteren, identificeert Perspective de behoeften en inventariseert het de middelen in uiteenlopende thema's. Vervolgens worden gegevens verzameld: statistische gegevens op basis van administratieve bronnen, territoriale gegevens die het door de organisatie van een stedenbouwkundige monitoring verwerft enz.

CHAPITRE I^{ER} Introduction

CHAPITRE II Analyse du contexte

Perspective a mis en place une centralisation budgétaire pour les dépenses à caractère transversal qui sont structurelles et récurrentes. Cela entraîne *de facto* une réduction des montants budgétaires repris dans les allocations budgétaires spécifiques à l'IBSA mentionnés dans les sections suivantes et une hausse de l'AB 01.002.08.01.1211, qui est une AB de fonctionnement de perspective.brussels.

Des réductions de crédits budgétaires des AB statistiques (AB 02 001 08 02 12 21 et AB 02 001 08 01 12 11) ont été opérées à l'initial 2024 pour participer à l'effort budgétaire demandé par le Gouvernement bruxellois à Perspective. Les crédits budgétaires de fonctionnement ont ainsi été réduits globalement de 10 % entre l'initial 2023 et l'initial 2024.

CHAPITRE III Synthèse managériale

Les dépenses liées aux activités de l'IBSA relatives au financement du personnel, aux formations (spécialisées ou générales), aux logiciels informatiques figurent dans le budget des frais de fonctionnement des services transversaux de Perspective. Ces dépenses ne sont donc pas reprises dans les montants des allocations budgétaires détaillées ci-dessous.

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1: Collecter, développer, traiter et produire des données territoriales et socio-économiques

Description de l'objectif stratégique

Pour améliorer la connaissance des réalités socio-économiques et territoriales bruxelloises, Perspective identifie les besoins et recense les ressources dans des thématiques variées. Ensuite, les données sont collectées: données statistiques produites à partir de sources administratives, données territoriales récoltées par l'organisation d'une veille urbaine...

Het ontwerp en de productie van gegevens en statistieken vereisen ook hun opslag en bescherming.

Deadline van de SD

Doorlopend

IV.1.1 OD 1.1.: Brusselse overheidsstatistieken produceren die beantwoorden aan de behoeften van hun gebruikers

Het BISA is de statistische autoriteit van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Het Instituut ontwikkelt, produceert en verspreidt, in volledige onafhankelijkheid, overheidsstatistieken over het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

Dat vertaalt zich operationeel in de volgende stappen:

- Het instituut brengt zowel de gegevensbronnen als de behoeften aan Brusselse statistieken die door de gebruikers worden aangegeven voortdurend en systematisch in kaart op basis van zijn inventarisatie-instrumenten.
- Dat werk neemt vervolgens de vorm aan van een statistisch meerjarenprogramma, waarvan de inhoud mede wordt bepaald door de institutionele context.
- Het statistische meerjarenprogramma wordt vervolgens jaarlijks opgesplitst in meer operationele maatregelen die worden gebundeld in:
 - het eigen statistische jaarprogramma van het BISA
 - en het geïntegreerde statistisch programma van het Interfederale Instituut voor de Statistiek (IIS). Dat laatste omvat producties in samenwerking met IIS-partners.

Deadline van de OD

Doorlopend

Status van de OD:

- Volgens de planning

IV.1.1.1 Realisaties 2023

In 2023 heeft het BISA, naast de terugkerende statistische productie zoals vastgelegd in het statistisch jaarprogramma en de directe gegevensverwerking:

La conception et la production de données et de statistiques nécessitent également de les stocker et les protéger.

Échéance de l'OS

En continu

IV.1.1 OO 1.1.: Produire des statistiques publiques bruxelloises répondant aux besoins de leurs utilisateurs

L'IBSA est l'autorité statistique de la Région de Bruxelles-Capitale. L'Institut développe, produit et diffuse, en toute indépendance, des statistiques publiques sur la Région de Bruxelles-Capitale.

Cela se traduit, opérationnellement par les étapes suivantes:

- L'institut procède à l'identification continue et systématique tant des sources de données que des besoins en statistiques bruxelloises exprimés par les utilisateurs, sur la base de ses outils d'inventorisation.
- Ce travail se concrétise ensuite par l'élaboration d'un programme statistique pluriannuel, dont le contenu est également alimenté par le contexte institutionnel.
- Le programme statistique pluriannuel est ensuite décliné annuellement en actions plus opérationnelles rassemblées dans:
 - le programme statistique annuel propre à l'IBSA
 - et le programme statistique intégré de l'Institut Interfédéral de Statistique (IIS). Ce dernier reprend les productions collaboratives, avec les partenaires de l'IIS.

Échéance de l'OO

En continu

Statut de l'OO:

- Selon le planning

IV.1.1.1 Réalisations 2023

En 2023, outre la production statistique récurrente telle que reprise dans le programme statistique annuel et l'acquisition directe de données, l'IBSA:

- verkennende analyses uitgevoerd in de volgende domeinen:
 - de handicap en de arbeidsmarkt,
 - de kinderbijslag,
 - de sociale economie,
 - het zelfstandig werk,
 - de handicap,
 - de eenoudergezinnen;
- statistieken ontwikkeld/verbeterd over de detailhandel, de digitale prestaties, het telewerk, de flexibiliteit en de kinderopvang, het milieu;
- de samenwerking voortgezet met zijn partners (de Nationale Bank van België, het Federaal Planbureau, Statbel, de RSZ, de KSZ, enz.) om nieuwe vergelijkbare statistieken op gewestelijk niveau te ontwikkelen, evenals met de GGC;
- nieuwe statistieken verspreid over de volgende thema's: de begunstigden van hulp van de OCMW's, energie, jobaanbiedingen, zittenblijven en schoolachterstand, thuisonderwijs, ...;
- een nieuw platform ontwikkeld voor de inventaris van de statistieken.

Naast thematische ontwikkelingen leidt het proces ook tot de productie van statistieken die op andere niveaus kunnen worden gebruikt, bijvoorbeeld op het niveau van de wijken, als input voor de website van Wijkmonitoring

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

IV.1.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

In 2024 zal het BISA op basis van de eerder vastgestelde behoeften:

- verkennende analyses uitvoeren in de volgende domeinen:

- a mené des analyses exploratoires dans les domaines suivants:
 - le handicap et le marché du travail,
 - les allocations familiales,
 - l'économie sociale,
 - le travail indépendant,
 - le handicap,
 - les familles monoparentales;
- a développé/amélioré des statistiques sur le commerce de détail, la performance numérique, le télétravail, la flexibilité et l'accueil de la petite enfance, l'environnement;
- a poursuivi les collaborations avec ses partenaires (la Banque nationale de Belgique, le Bureau fédéral du Plan, Statbel, l'ONSS, la BCSS...) en vue de développer de nouvelles statistiques comparables au niveau régional ainsi qu'avec la COCOM;
- a diffusé de nouvelles statistiques portant sur les thèmes suivants: les bénéficiaires d'aide de la part des CPAS, l'énergie, les offres d'emploi, le redoublement et le retard scolaire, l'enseignement à domicile...;
- a développé une nouvelle plateforme pour accueillir l'inventaire des statistiques.

Outre les développements thématiques, le processus aboutit également à la production de statistiques utilisables à d'autres échelles, par exemple au niveau des quartiers de manière à alimenter le site du Monitoring des Quartiers.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

IV.1.1.2 Planning 2024

Description de l'objectif

En 2024, sur la base des besoins préalablement identifiés, l'IBSA:

- mènerait des analyses exploratoires dans les domaines suivants:

- de lonen,
- het werk en de handicap,
- de huisvesting,
- de energie-efficiëntie van de woningen;
- statistieken ontwikkelen/verbeteren met betrekking tot de werkgelegenheid op infragemeentelijk niveau en het woon-werkverkeer, de begunstigden van sociale bijstand per wijk, de gemeentelijke bevolkingsprognoses, de eenoudergezinnen, de huisvesting en de leefomgeving;
- de samenwerking voortzetten met zijn partners (de Nationale Bank van België, het Federaal Planbureau, Statbel, de RSZ, de KSZ, enz.) om nieuwe vergelijkbare statistieken op gewestelijk niveau te ontwikkelen, evenals met de GGC en zijn partners van andere statistische autoriteiten, met name binnen de exploitatie van de Census 2021;
- nieuwe statistieken verspreiden over de export en import, de toegankelijkheid van het openbaar vervoer en de schooluitval.

Naast thematische ontwikkelingen leidt het proces ook tot de productie van statistieken die op andere niveaus kunnen worden gebruikt, bijvoorbeeld op het niveau van de wijken, als input voor de website van Wijkmonitoring.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

Partners

Het BISA zal blijven samenwerken met zijn partners van het GTCS (in het bijzonder de GGC), het IIS en het INR.

IV.2 SD 2: Analyses uitvoeren, evaluaties maken en advies geven

Omschrijving van de doelstelling

Perspective verstrekt de sociaal-economische en territoriale kennis die het gewest nodig heeft om zijn ontwikkelingsstrategieën te voeden. In die context voert Perspective

- les salaires,
- le travail et le handicap,
- le logement,
- l'efficacité énergétique des logements;
- développerait/améliorerait les statistiques sur l'emploi à un niveau infra-communal et les déplacements domicile-travail, les bénéficiaires d'aide sociale par quartier, les projections communales de population, les familles monoparentales, le logement et l'environnement;
- poursuivrait les collaborations avec ses partenaires (la Banque nationale de Belgique, le Bureau fédéral du Plan, Statbel, l'ONSS, la BCSS...) en vue de développer de nouvelles statistiques comparables au niveau régional ainsi qu'avec la COCOM et ses partenaires des autres autorités statistiques, notamment dans l'exploitation du Census 2021;
- diffuserait de nouvelles statistiques portant notamment sur les exportations et les importations, et l'accessibilité en transport public et le décrochage scolaire.

Outre les développements thématiques, le processus aboutit également à la production de statistiques utilisables à d'autres échelles, par exemple au niveau des quartiers de manière à alimenter le site du Monitoring des Quartiers.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

Partenaires

L'IBSA continuera à œuvre en collaboration avec ses partenaires du CTRS (en particulier la COCOM), de l'IIS et de l'ICN.

IV.2 OS 2: Réaliser des analyses, produire des évaluations et conseiller

Description de l'objectif stratégique

Perspective produit la connaissance socio-économique et territoriale nécessaire à la Région pour alimenter ses stratégies de développement. Dans ce cadre, il réalise des

cartografische en/of sociaal-economische studies en analyses uit op verschillende schalen van het grondgebied. Het produceert statistische analyses en projecties rond verschillende sociaal-economische thema's, voert territoriale diagnoses uit en organiseert thematische observatoria, monitorings en kadasters. Perspective voert evaluaties uit van het overheidsbeleid op verzoek van de regering of in toepassing van een ordonnantie.

Deadline van de SD

Doorlopend

IV.2.1 OD 2.1.: De sociaal-economische en milieu-uitdagingen in Brussel analyseren

Het BISA voert analyses uit over diverse thema's om de Brusselse realiteit beter te begrijpen en nieuwe tendensen te identificeren. Het instituut voert analyses uit die relevant zijn voor de uitvoering van het Brusselse beleid. Het BISA zorgt ervoor dat zijn analyses concreet bruikbaar zijn.

Deadline van de OD

Doorlopend

Status van de OD:

- Volgens de planning

IV.2.1.1 Realisaties 2023

In 2023 hadden de belangrijkste studies van het BISA betrekking op:

- de analyse van de impact van de Covid-crisis op het telewerk, de gevolgen van de energiecrisis, of het sectoraal economisch weefsel van het BHG;
- de conjuncturele analyse van de economische activiteit en de arbeidsmarkt in Brussel;
- analyses met het oog op publicatie van de Focus van het BISA (zie de Focus, beschikbaar op de website van het BISA);
- specifieke analyses die in het kader van het Europees Semester werden aangevraagd;
- het opmaken van een samenvattende fiche over de toe-eigening van de digitale tools en diensten door de Brusselaars in het kader van het Digitaal Actieplan (DAP);

études et des analyses cartographiques et/ou socio-économiques à différentes échelles du territoire. Il produit des analyses statistiques et des projections sur différentes thématiques socio-économiques, réalise des diagnostics territoriaux et organise des observatoires thématiques, des monitorings et des cadastres. Perspective mène des évaluations de politiques publiques à la demande du Gouvernement ou en application d'une ordonnance.

Échéance de l'OS

En continu

IV.2.1 OO 2.1.: Analyser les enjeux socio-économiques et environnementaux bruxellois

L'IBSA mène des analyses sur des thématiques variées afin de mieux comprendre la réalité bruxelloise et identifier les nouvelles tendances. L'Institut réalise des analyses qui se veulent pertinentes pour la mise en œuvre des politiques bruxelloises. L'IBSA veille à ce que ses analyses soient concrètement utilisables.

Échéance de l'OO

En continu

Statut de l'OO:

- Selon le planning

IV.2.1.1 Réalisations 2023

En 2023, les principales études de l'IBSA ont porté sur:

- l'analyse des impacts de la crise du Covid sur le télétravail, des impacts de la crise énergétique ou encore sur le tissu économique sectoriel de la RBC;
- l'analyse conjoncturelle de l'activité économique bruxelloise et de son marché du travail;
- des analyses en vue de publication de Focus de l'IBSA (cf. les Focus disponibles sur le site web de l'IBSA);
- des analyses spécifiques demandées dans le cadre du Semester européen;
- la réalisation d'une fiche synthétique relative à l'appropriation des outils et services numériques par les Bruxellois dans le cadre du Plan d'Action Numérique (PAN);

- het uitwerken van een methodologische gids over de spending reviews, evenals analyses in verband met de twee lopende spending reviews, over innovatie en kinderbijslag;
- analyses in verband met de gewestelijke economische productiviteit;
- de ontwikkeling van een samengestelde welzijnsindicator (alternatieve indicatoren);
- het bijwerken van de simulator voor de raming van de Belgische en Brusselse enveloppes voor het cohesiebeleid 2021-2027 en het uitwerken van een simulator voor de raming van diezelfde enveloppes voor de FHV (relanceplan voor Europa na de gezondheidscrisis).

Impact gelijke kansen:

Tot slot werd de implementatie van de in het kader van de gender budgeting geïdentificeerde acties van 2022 geëvalueerd voor de operationele begrotingstoewijzingen van het BISA. Deze analyse wordt opgenomen in het verslag over gender budgeting dat jaarlijks door Equal aan de Brusselse Regering wordt bezorgd.

IV.2.1.2 Planning 2024

Het BISA wil de gewestelijke politieke besluitvormers een overzicht van de situatie en de sleutels aanreiken dat hen in staat stelt om zo gepast mogelijke beleidsmaatregelen te implementeren in een steeds veranderende context: de nasleep van de gezondheidscrisis, de hoge inflatie, de energiecrisis, de oorlog in Oekraïne, de milieucrisis, enz., met een bijzondere nadruk op de sociaal-economische gevolgen van deze belangrijke gebeurtenissen voor het Gewest en zijn inwoners. Het BISA zal in dat verband specifieke analyses uitvoeren, in samenwerking met Brusselse instellingen en met partners uit andere gewesten of op federaal niveau. Indien nodig zal het BISA zijn steun verlenen aan de nieuwe Brusselse Regering in het kader van de uitwerking van een nieuw coalitieakkoord, met de levering van specifieke analyses.

Het BISA maakt voor al zijn analyses gebruik van erkende wetenschappelijke methoden en geeft de voorkeur aan de samenwerking met andere instellingen en de academische wereld. Zo zal het BISA in 2024 profiteren van een nieuwe raamovereenkomst voor methodologische en wetenschappelijke ondersteuning. Dit stelt het BISA in staat om in de uitvoering van zijn missies een beroep te doen op experts van academisch niveau. Het BISA steunt ook op het advies van zijn Wetenschappelijke Raad. Ten slotte kan het dankzij een permanente monitoring van de uitdagingen van de Brusselse samenleving regelmatig zijn analyseprogramma aanpassen om de Brusselse Regering doeltreffend te adviseren en zijn inzichten met het geheel van de samenleving te delen.

- l'élaboration d'un guide méthodologique sur les spending reviews ainsi que des analyses liées aux deux spending reviews en cours, sur l'innovation et les allocations familiale;
- des analyses en lien avec la productivité économique régionale;
- le développement d'un indicateur composite de bien-être (indicateurs alternatifs);
- la mise à jour du simulateur pour estimer les enveloppes belges et bruxelloises de la politique de cohésion 2021-2027 et l'élaboration d'un simulateur pour estimer ces mêmes enveloppes pour le RRF (plan de relance pour l'Europe consécutif à la crise sanitaire).

Impact égalité des chances

Enfin, la mise en œuvre des actions 2022 identifiées dans le cadre du gender budgeting a été évaluée pour les allocations budgétaires de fonctionnement de l'IBSA. Cette analyse est intégrée dans le rapport sur le gender budgeting transmis annuellement par Equal au Gouvernement bruxellois.

IV.2.1.2 Planning 2024

L'objectif de l'IBSA est de fournir aux décideurs politiques régionaux un panorama de la situation et des clés leur permettant de mettre en œuvre les politiques les plus adéquates possible dans un contexte en mutation permanente: suites de la crise sanitaire, inflation élevée, crise énergétique, guerre en Ukraine, crise environnementale... avec un accent particulier sur les conséquences socio-économiques au niveau de la Région et de ses habitants de ces événements majeurs. L'IBSA mènera des analyses spécifiques à cet égard, en collaboration tant avec des institutions bruxelloises que des partenaires des autres régions ou du Fédéral. Au besoin, l'IBSA apportera son soutien au nouveau Gouvernement bruxellois dans le cadre de l'élaboration du nouvel accord de coalition par la fourniture d'analyses spécifiques.

Pour toutes ses analyses, l'IBSA utilise les méthodes scientifiques reconnues et favorise les collaborations avec les autres institutions et le monde académique. Ainsi, en 2024, l'IBSA bénéficiera d'un nouvel accord cadre de soutien méthodologique et scientifique. Celui-ci permet à l'IBSA de s'assurer du soutien d'experts de niveau académique dans la réalisation de ses missions. L'IBSA s'appuie également sur les avis de son Conseil scientifique. Enfin, une veille permanente des enjeux de la société bruxelloise lui permet d'ajuster régulièrement son programme d'analyse afin d'assurer un conseil efficace au Gouvernement bruxellois et d'apporter cet éclairage à l'ensemble de la société.

In 2024 zal het volgende gebeuren:

- het BISA zal analyses uitvoeren van de Brusselse sociaal-economische context;
- het BISA zal de contextuele indicatoren bijwerken van de verschillende dashboards waarvoor het verantwoordelijk is en van de fiche met betrekking tot de toe-eigening van de digitale tools door de Brusselaars;
- het BISA zal ook analyses uitvoeren als input voor de werkzaamheden van de andere directies van Perspective;
- het Instituut zal studies uitvoeren over geïdentificeerde kwesties van regionaal belang;
- het BISA zal actief deelnemen aan de besteding van de spending reviews in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest (twee per jaar);
- het BISA zal specifieke analyses uitvoeren die worden gevraagd in het kader van het Europees Semester en zal ook deelnemen aan analyses in verband met de gewestelijke economische productiviteit;
- het BISA zal blijven werken aan het systeem van alternatieve indicatoren voor het bbp van het BHG.

Sommige van deze studies vereisen een externe ondersteuning via een overheidsopdracht, waarvan de vastlegging en betaling voorzien zijn in de hieronder vermelde toewijzingen, hetzij via een specifieke opdracht, hetzij via de voornoemde raamovereenkomst.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

Partners

Deze opdracht wordt uitgevoerd in partnerschap met de instellingen die in voorkomend geval bijdragen aan de uitgevoerde analyses.

IV.2.2 OD 2.2: Het overheidsbeleid evalueren

Omschrijving van de operationele doelstelling

Het BISA zal in de loop van de legislatuur de impactbeoordelingen van het overheidsbeleid uitvoeren die

Dès lors, en 2024:

- l'IBSA réalisera des analyses du contexte socio-économique bruxellois;
- l'IBSA mettra à jour les indicateurs contextuels des différents tableaux de bord dont il a la charge et de la fiche relative à l'appropriation des outils numériques par les Bruxellois;
- l'IBSA mènera également des analyses destinées à nourrir le travail réalisé par les autres directions de Perspective;
- l'Institut réalisera des études portant sur les questions d'intérêt régional identifiées;
- l'IBSA participera activement à la pérennisation des spending reviews en Région de Bruxelles-Capitale (deux par an);
- l'IBSA réalisera des analyses spécifiques demandées dans le cadre du Semester européen et participera également à des analyses en lien avec la productivité économique régionale;
- l'IBSA poursuivra ses travaux sur le système d'indicateurs alternatifs au PIB pour la RBC.

Certaines de ces études requièrent un soutien externe via la réalisation d'un marché public dont l'engagement et la liquidation sont prévus sur les allocations reprises ci-dessous, soit via un marché spécifique, soit via l'accord-cadre précité.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

Partenaires

Cette mission est réalisée en partenariat avec les institutions qui le cas échéant contribuent aux analyses menées.

IV.2.2 OO 2.2.: Évaluer les politiques publiques

Description de l'objectif opérationnel

Au cours de la législature, l'IBSA réalisera les évaluations d'impact de politiques publiques qui lui seront

het toevertrouwd krijgt. De algemene beleidsverklaring voorziet namelijk in een evaluatie van de impact en de prestaties van het gewestelijke beleid door het instituut de middelen te geven om regelmatig evaluaties op te stellen.

Deadline van de OD

Doorlopend

Status van de OD:

- Volgens de planning

IV.2.2.1 Realisaties 2023

Het BISA heeft in 2023 de evaluatie van de impact op de doelgroepen van de in 2017 gewijzigde verlaging van de registratierechten voor de aankoop van woningen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) voltooid, evenals de evaluatie van het bestuur aan de hand van de methode van de gedeelde prioriteiten.

Bovendien heeft het BISA een evaluatie gestart van de impact van het telewerk in de Brusselse openbare functie, om te meten of het de aantrekkelijkheid van de openbare functie als werkgever beïnvloedt. Ook werd een evaluatie uitgevoerd van de impact van de toeristische overnachtingen via platformen op de woningmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Budget

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

IV.2.2.2 Planning 2024

In 2024 zal het BISA zijn evaluatie van het telewerk voortzetten en voltooien, en een begin maken met de evaluatie van de hervorming van het budgettaire luik van het stelsel van de registratierechten (omkadering, gegevensuitwisselingsprotocol en beschrijvende analyse). Er zullen voorstellen worden verzameld om een nieuw evaluatieprogramma te ontwikkelen, met name door de evaluatiebehoeften van de Brusselse Regering te analyseren.

confiées. De fait, la Déclaration de politique générale prévoit que les politiques régionales feront l'objet d'une évaluation en termes d'impact et de performance en dotant notamment l'Institut des moyens de produire des évaluations régulières.

Échéance de l'OO

En continu

Statut de l'OO:

- Selon le planning

IV.2.2.1 Réalisations 2023

En 2023, l'IBSA a finalisé l'évaluation d'impact sur les publics ciblés de l'abattement des droits d'enregistrement modifié en 2017 sur l'acquisition de logements dans la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) de même que l'évaluation de la gouvernance selon la méthode des priorités partagées.

Par ailleurs, l'IBSA a lancé une évaluation de l'impact du télétravail dans la fonction publique bruxelloise pour mesurer si cela influence l'attractivité de la fonction publique en tant qu'employeur. Une évaluation de l'impact des hébergements touristiques de plateformes sur le marché du logement dans la Région de Bruxelles-Capitale a aussi été menée.

Budget

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

IV.2.2.2 Planning 2024

En 2024, l'IBSA poursuivra et terminera ses travaux d'évaluation sur le télétravail et lancera ses travaux sur l'évaluation de la réforme du régime des droits d'enregistrement volet budgétaire (cadre, protocole d'échange de données et analyse descriptive). Des propositions seront rassemblées pour élaborer un nouveau programme d'évaluation notamment en analysant les besoins évaluatifs du gouvernement bruxellois.

Budget

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

Partners

De effectbeoordelingen in verband met de economische activiteit worden vaak uitgevoerd in samenwerking met het Federaal Planbureau. Ook de Brusselse instellingen die het geëvalueerde overheidsbeleid ten uitvoer leggen, worden bij de evaluatiewerkzaamheden betrokken.

IV.2.3 OD 2.3.: De Brusselse instellingen adviseren*Omschrijving van de operationele doelstelling*

Als hulp bij de besluitvorming stellen de medewerkers van het BISA hun expertise ter beschikking van andere Brusselse instellingen, zowel op gewestelijk als communautair niveau. Dat gebeurt met name door het verstrekken van adviezen en de realisatie van gerichte studies en door de actieve deelname van de medewerkers van het instituut aan talrijke werkgroepen.

Deadline van de OD

Doorlopend

Status van de OD:

- Volgens de planning

*IV.2.3.1 Realisaties 2023**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

Het BISA heeft in 2023 tal van Brusselse instellingen of instellingen waarvan de analyses betrekking hebben op het grondgebied van het BHG verder begeleid bij het uitvoeren van hun analyses. Het BISA heeft actieve steun verleend aan Leefmilieu Brussel, Brussel Huisvesting, Brussel Mobiliteit, Brussel International, Paradigm, Equal.Brussels, Innoviris, verschillende directies van de GOB, Brupartners, de FWB, Statbel, de Instance Bassin van Brussel, de NBB, het FPB, de FOD Werkgelegenheid, enz.

Budget

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

Partenaires

Les évaluations d'impact en lien avec l'activité économique sont souvent réalisées en collaboration avec le Bureau fédéral du Plan. Les institutions bruxelloises qui mettent en œuvre les politiques publiques évaluées sont aussi associées aux travaux d'évaluation.

IV.2.3 OO 2.3.: Conseiller les institutions bruxelloises*Description de l'objectif opérationnel*

En tant qu'outil d'aide à la décision, les agents de l'IBSA mettent leur expertise à disposition d'autres institutions bruxelloises qu'elles soient régionales ou communautaires. Cela se fait notamment par la réalisation d'avis et d'études ciblées et par la participation active des agents de l'Institut à de nombreux groupes de travail.

Échéance de l'OO

En continu

Statut de l'OO:

- Selon le planning

*IV.2.3.1 Réalisations 2023**Description de la réalisation de l'objectif opérationnel*

En 2023, l'IBSA a continué d'accompagner de nombreuses institutions bruxelloises ou des institutions dont les analyses portent sur le territoire de la RBC dans la réalisation de leurs analyses. L'IBSA a ainsi apporté son soutien actif entre autres à Bruxelles Environnement, Bruxelles-Logement, Bruxelles Mobilité, Bruxelles International, Paradigm, Equal.Brussels, Innoviris, différentes directions du SPRB, Brupartners, la FWB, Statbel, l'Instance Bassin de Bruxelles, la BNB, le BFP, le SPF Emploi...

Als onderdeel van zijn expertiseopdracht realiseert het BISA ook dashboards met contextuele indicatoren en gerichte analysesnota's, zoals het dashboard van het operationeel programma 2014-2020 van het EFRO-programma.

Naast de rechtstreeks door het BISA uitgevoerde evaluatiewerkzaamheden heeft het instituut methodologische steun verleend voor het opzetten en/of uitvoeren van evaluaties die door andere Brusselse instanties werden gecoördineerd. Het BISA heeft met name steun verleend aan:

- de EFRO-cel van de GOB voor de follow-up van de evaluaties in het kader van de programmering 2014-2020 en in het kader van het OP 2021-2027;
- de Dienst Scholen van Perspective voor de uitwerking van de evaluatie van de Schoolcontracten en de schooluitval, enz.;
- de afdeling Territoriale Strategie van Perspective voor de evaluatie van de stadsvernieuwingscontracten.

Budget

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

IV.2.3.2 Planning 2024

Het instituut zal in 2024 zijn expertise op het vlak van statistiek, sociaal-economische analyse of evaluatie van het overheidsbeleid met verschillende instanties blijven delen, hetzij via het verstrekken van advies of doelgerichte studies, hetzij via zijn deelname aan werkgroepen. Het instituut zal ook dashboards met contextuele indicatoren blijven verstrekken.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

Dans le cadre de sa mission d'expertise, l'IBSA réalise aussi des tableaux de bord d'indicateurs contextuels et des notes d'analyse ciblées tel que le tableau de bord du programme opérationnel 2014-2020 du programme FEDER.

À côté des travaux d'évaluation réalisés directement par l'IBSA, l'Institut a apporté son appui méthodologique pour la conception et/ou la réalisation d'évaluations coordonnées par d'autres instances bruxelloises. L'IBSA a notamment soutenu:

- la cellule FEDER du SPRB pour le suivi des évaluations menées dans le cadre de la programmation 2014-2020 et dans le cadre du PO 2021-2027;
- le Service École de Perspective pour l'élaboration de l'évaluation des Contrats École et le décrochage scolaire...;
- le département Stratégie Territoriale de Perspective pour l'évaluation des contrats de rénovation urbaine.

Budget

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

IV.2.3.2 Planning 2024

En 2024, l'Institut continuera de partager son expertise en termes de statistique, d'analyse socio-économique ou d'évaluation des politiques publiques avec diverses instances, que ce soit par la remise d'avis ou d'études ciblées que par sa participation à des groupes de travail. L'Institut continuera également de fournir des tableaux de bord d'indicateurs contextuels.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

Partners

Deze missie wordt uitgevoerd in samenwerking met de instellingen die een expertiseaanvraag richten aan het BISA.

IV.3 SD 3: Kennis verspreiden, informeren, netwerken, het publieke debat leiden en sensibiliseren over sociaal-economische en territoriale kwesties

Omschrijving van de doelstelling

Door de productie en verspreiding van publicaties, de organisatie van en deelname aan talrijke evenementen (seminaries, informatiesessies, rondetafelgesprekken enz.) verspreidt Perspective zijn kennis binnen het gewest, alsmede op Belgisch en internationaal niveau. Bovendien bevordert de regering de synergie tussen actoren en de netwerkvorming om gezamenlijke doelstellingen te definiëren om gemeenschappelijke uitdagingen aan te gaan. Ze begeleidt de actoren om die doelstellingen te bereiken. Ten slotte informeert Perspective, organiseert ze de participatie en maakt ze het publiek bewust van de grote ontwikkelingsuitdagingen voor het gewest.

Deadline van de SD

Doorlopend

IV.3.1 OD 3.1.: Sociaal-economische en milieuanalyses en overheidsstatistieken over het Brussels Hoofdstedelijke Gewest verspreiden

Omschrijving van de operationele doelstelling

Om objectieve input te leveren voor debatten en beslissingen deelt het BISA zo veel mogelijk zijn kennis over de sociaal-economische en milieu-uitdagingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via zijn twee websites en zijn reeksen publicaties. Het instituut bevordert die kennis via sociale netwerken, zijn nieuwsbrief, contact met de pers, de organisatie van conferenties, deelname aan evenementen enz.

Deadline van de OD

Doorlopend

Status van de OD:

– Volgens de planning

Partenaires

Cette mission est réalisée en partenariat avec les institutions qui adressent une demande d'expertise à l'IBSA.

IV.3 OS 3: Diffuser de la connaissance, informer, mettre en réseau, animer le débat public et sensibiliser sur les questions socio-économiques et territoriales

Description de l'objectif stratégique

Par la réalisation et la diffusion de publications, l'organisation et la participation à de nombreux événements (séminaires, séances d'informations, tables rondes...), Perspective diffuse ses connaissances au sein de la Région mais aussi au niveau belge et international. Par ailleurs, il favorise les synergies entre acteurs et la mise en réseau afin de définir des objectifs communs pour faire face aux enjeux partagés. Il accompagne les acteurs pour atteindre ces objectifs. Enfin, Perspective informe, organise la participation et sensibilise le public sur les grands enjeux de développement de la Région.

Échéance de l'OS

En continu

IV.3.1 OO 3.1.: Diffuser des analyses socio-économiques et environnementales et des statistiques publiques sur la Région de Bruxelles-Capitale

Description de l'objectif opérationnel

Afin de nourrir objectivement les débats et les décisions, l'IBSA partage le plus largement possible sa connaissance sur les enjeux socio-économiques et environnementaux de la Région de Bruxelles-Capitale, via ses deux sites web et ses séries de publications. L'Institut promeut cette connaissance via les réseaux sociaux, sa newsletter, des contacts avec la presse, l'organisation de colloques, la participation à des événements...

Échéance de l'OO

En continu

Statut de l'OO:

– Selon le planning

*IV.3.1.1 Realisaties 2023**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

- Online plaatsen van de nieuwe website van de Wijkmonitoring, aangepast aan het grafisch handvest van Perspective, met extra inhoud en nieuwe functionaliteiten.
- Diverse publicaties die terug te vinden zijn op de website van het BISA.
- De organisatie van een werkseminarie over de meting van de toegankelijkheid.
- De deelname aan externe evenementen: presentatie van de publicatie De Brusselaars en de digitale wereld aan de regionale werkgroep rond digitale inclusie, deelname aan het congres van de Société Géographique de Liège, enz.

Budget

- Aan dit beleid toegewezen middelen
- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

*IV.3.1.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling*

- Het BISA zal zijn twee websites onderhouden en bijwerken.
- Het zal zijn activiteiten op sociale netwerken (LinkedIn, Facebook en Twitter) en de regelmatige verzending van een nieuwsbrief met informatie over zijn activiteiten voortzetten. Van sommige activiteiten van het BISA wordt ook verslag uitgebracht in de algemene nieuwsbrief van Perspective. Er zullen ook persberichten worden verstuurd wanneer nieuwe publicaties verschijnen.
- Het instituut zal zijn publicaties blijven verspreiden, met name de Mini-Bru 2024 (speciale editie over het Europese voorzitterschap), de Focus van het BISA en het Sociaal-Economisch panorama.
- In 2024 zal het instituut ook een nieuwe editie van Zoom op de gemeenten publiceren, in samenwerking met het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn.
- Het instituut zal deelnemen aan externe evenementen om bekendheid te geven aan zijn verschillende analyses.

*IV.3.1.1 Réalisations 2023**Description de la réalisation de l'objectif opérationnel*

- Mise en ligne du nouveau site web du Monitoring des Quartiers adapté à la charte graphique de Perspective, avec du contenu supplémentaire et des nouvelles fonctionnalités.
- Diverses publications que l'on retrouve sur le site web de l'IBSA.
- L'organisation d'un séminaire de travail sur la mesure de l'accessibilité.
- La participation à des évènements externes: présentation de la publication les Bruxellois et le numérique au Groupe de travail régional sur l'Inclusion numérique, participation à la conférence de la Société géographique de Liège...

*Budget**Ressources affectées à cette politique*

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

*IV.3.1.2 Planning 2024**Description de l'objectif*

- L'IBSA assurera la maintenance et l'actualisation de ses deux sites internet.
- Il poursuivra ses activités sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook et Twitter) et l'envoi régulier d'une newsletter qui informe de ses activités. Certaines activités de l'IBSA sont par ailleurs relayées dans la newsletter générale de Perspective. Des communiqués de presse seront également envoyés lors de la sortie de nouvelles publications.
- L'Institut continuera de diffuser ses publications notamment le Mini-Bru 2024 (édition spéciale présidence européenne), des FOCUS de l'IBSA et le Panorama socio-économique.
- L'Institut publiera également en 2024 la nouvelle édition des Zoom sur les communes, en collaboration avec l'Observatoire de la Santé et du Social.
- L'Institut participera à des évènements externes afin de faire connaître ses différentes analyses.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

IV.4 SD 4: Een multidisciplinaire en prospectieve expertise van het grondgebied ontwikkelen

Omschrijving van de doelstelling

Door gebruik te maken van kennis is Perspective ook een plaats van creativiteit, van ontmoeting tussen mensen uit de praktijk en onderzoekers met uiteenlopende expertises. Door de actoren samen te brengen, bevordert Perspective de uitwisseling van onderzoek en projecten die relevant en innovatief zijn voor de toekomst van het gewest. Op basis van de geproduceerde gegevens en analyses detecteert Perspective de trends en stelt ze een visie voor die bijdraagt tot de strategische besluitvorming in de bevoegdheidsgebieden van Perspective.

Deadline van de SD

Doorlopend

IV.4.1 OD 4.1.: Regelmatige conjunctuurprognoses opstellen

Omschrijving van de operationele doelstelling

Officiële statistieken over de economische activiteit en de werkgelegenheid in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest zijn beschikbaar met een vertraging van minstens één jaar. Zij geven derhalve geen beeld van de recente economische situatie.

Het BISA werkt dus voortdurend aan de ontwikkeling van conjuncturele instrumenten voor de raming van de recente evolutie van de economische activiteit in het BHG. Het betreft hier een expertise die uniek is binnen het gewest.

Deadline van de OD

Doorlopend

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

IV.4 OS 4: Développer une expertise pluridisciplinaire et prospective du territoire

Description de l'objectif stratégique

En capitalisant sur la connaissance, Perspective est aussi un lieu de créativité, de rencontre entre praticiens et chercheurs aux expertises variées. En fédérant les acteurs, il promeut le partage de recherches et de projets pertinents, innovants pour le futur de la Région. Sur la base des données et des analyses produites, il détecte les tendances et propose une vision pour aider à la décision stratégique dans ses domaines de compétence.

Échéance de l'OS

En continu

IV.4.1 OO 4.1.: Établir des prévisions conjoncturelles régulières

Description de l'objectif opérationnel

Les statistiques officielles sur l'activité économique et l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale sont disponibles avec au minimum un an de retard. Elles ne permettent donc pas de disposer d'une vue sur la situation économique récente.

L'IBSA travaille donc de manière continue à développer des outils conjoncturels qui permettent d'estimer l'évolution récente de l'activité économique en RBC. Il s'agit d'une expertise unique au sein de la Région.

Échéance de l'OO

En continu

Status van de OD:

- Volgens de planning

IV.4.1.1 Realisaties 2023

- De maandelijkse publicatie van de enquêtes over het Brusselse ondernemers- en consumentenvertrouwen, via een speciale webpagina op de website van het BISA, bisa.brussels.
- De driemaandelijkse publicatie van het Conjunctuuroverzicht, dat een visuele voorstelling geeft van de recente evolutie van een reeks sociaal-economische indicatoren die driemaandelijks worden bijgewerkt.
- De publicatie van een Conjunctuurbarometer van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, die een meer gedetailleerde en gecontextualiseerde analyse biedt van de recente economische evoluties.
- De driemaandelijkse bijwerking van een instrument voor de monitoring van de Brusselse handelssectoren, waarmee de gezondheidstoestand van de Brusselse economische activiteiten op een bijzonder gedetailleerd niveau (NACE 4 digit) kan worden opgevolgd.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

*IV.4.1.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling*

- Maandelijkse publicatie van de enquêtes van het ondernemers- en consumentenvertrouwen.
- Publicatie van het Conjunctuuroverzicht 4 keer per jaar en van de Conjunctuurbarometer twee keer per jaar.
- Ontwikkeling van nieuwe conjunctuurindicatoren om de recente economische ontwikkelingen in het BHG beter te kunnen volgen, in samenwerking met de andere Brusselse instellingen, op basis van de geconstateerde tekortkomingen en de tijdens de Covid-19-crisis opgedane extra expertise.
- Aanpassing van de tool voor de monitoring van de Brusselse handelssectoren, met inbegrip van de ontwikkeling van nieuwe indicatoren om inzicht te krijgen

Statut de l'OO:

- Selon le planning

IV.4.1.1 Réalisations 2023

- La publication mensuelle des enquêtes de confiance des entreprises et des consommateurs bruxellois, via une page web dédiée sur le site internet de l'IBSA, ibsa.brussels.
- La publication trimestrielle de l'Aperçu conjoncturel, qui offre une représentation visuelle de l'évolution récente d'un ensemble d'indicateurs socio-économiques mis à jour trimestriellement.
- La publication d'un Baromètre conjoncturel de la Région de Bruxelles-Capitale qui offre une analyse plus poussée et contextualisée des évolutions économiques récentes.
- La mise à jour trimestrielle d'un outil de monitoring des secteurs d'activité marchands bruxellois qui permet un suivi de l'état de santé des activités économiques bruxelloises à un niveau de détail particulièrement fin (NACE 4 digit).

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

*IV.4.1.2 Planning 2024**Description de l'objectif*

- Publier mensuellement les enquêtes de confiance des entreprises et des consommateurs.
- Publier l'Aperçu Conjoncturel 4 fois par an et le Baromètre conjoncturel deux fois par an.
- Développer de nouveaux indicateurs conjoncturels pour encore mieux suivre les évolutions économiques récentes en RBC, en collaboration avec les autres institutions bruxelloises, sur base notamment des manquements identifiés et de l'expertise supplémentaire acquise durant la crise Covid-19.
- Adapter l'outil de monitoring des secteurs d'activité marchands bruxellois dont le développement de nouveaux indicateurs pour appréhender la sensibilité

in de gevoeligheid van de Brusselse economische activiteiten voor de evolutie van de huidige crisissen (Covid-19, oorlog in Oekraïne, energiecrisis enz.).

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

Partners

- Brusselse instellingen, NBB, Statbel, ...

IV.4.2 OD 4.2.: Regelmatige prognoses voor de middellange termijn opstellen

Omschrijving van de operationele doelstelling

Voortzetting van het HERMREG-project

Ter ondersteuning van de besluitvorming werkt het BISA sinds 2005 samen met het Federaal Planbureau, het IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique) en de VSA (Vlaamse Statistische Autoriteit) aan het project HERMREG. Dit project omvat 2 delen, die erop gericht zijn:

- macro-economische prognoses op middellange termijn te realiseren voor de drie Belgische gewesten;
- impactanalyses van het gewestelijke economische beleid te realiseren.

Het prognosemodel wordt elk jaar bijgewerkt en verbeterd.

Het stelt zesjarenprognoses op gewestelijk niveau op voor de belangrijkste macro-economische aggregaten en voor diverse variabelen met betrekking tot de arbeidsmarkt, het inkomen van de huishoudens, de overheidsfinanciën en de broeikasgasemissies.

De resultaten worden geanalyseerd in een verslag dat jaarlijks, samen met een statistische bijlage, op de website van het BISA wordt gepubliceerd.

des activités économiques bruxelloises à l'évolution des crises actuelles (Covid-19, Guerre en Ukraine, crise énergétique...).

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

Partenaires

- Institutions bruxelloises, BNB, Statbel...

IV.4.2 OO 4.2.: Établir des projections de moyen terme régulières

Description de l'objectif opérationnel

Poursuite du projet Hermreg

En support à la décision, l'IBSA collabore depuis 2005 avec le Bureau fédéral du Plan, l'IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique) et la VSA (Vlaamse statistische autoriteit) au projet HERMREG. Ce projet comporte 2 volets qui visent à réaliser:

- des projections macro-économiques à moyen terme pour les trois régions belges;
- des analyses d'impact de politiques économiques régionales.

Le modèle de projection est mis à jour et amélioré chaque année.

Il produit des projections au niveau régional sur 6 ans pour les principaux agrégats macro-économiques ainsi que pour différentes variables relatives au marché du travail, aux revenus des ménages, aux finances publiques et aux émissions de gaz à effet de serre.

Les résultats sont analysés dans un rapport publié annuellement sur le site de l'IBSA, accompagné d'une annexe statistique.

Het impactanalysemodel heeft de laatste jaren veel ontwikkelingen gekend.

Het maakt de analyse mogelijk van het effect op korte en middellange termijn van economische beleidsmaatregelen op gewestelijk niveau.

Op basis van dat model kunnen veel soorten maatregelen worden gesimuleerd, zoals een schok m.b.t. de buitenlandse vraag, een verhoging van de overheidsinvesteringen, een verlaging van de personenbelasting, een verlaging van de arbeidskosten, een wijziging van de prijs van de dienstencheques enz.

Er zijn al verschillende impactanalyses uitgevoerd om het model te valideren, dat nu een operationele fase is ingegaan.

Bevolkingsprojecties

Om optimaal te kunnen inspelen op de behoeften van de bevolking in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, werkt het BISA samen met het FPB en Statbel, die bevolkingsvooruitzichten opstellen. Op basis van deze vooruitzichten voor het BHG splitst het BISA de bevolkingsprognoses uit:

- op gemeentelijk niveau,
- op het niveau van de gewestelijke macrozones.

Het is de ambitie van het BISA om een regelmatig systeem van bevolkingsprognoses op infraregionaal niveau te ontwikkelen.

Ontwikkeling van projecten voor specifieke sociaal-economische prognoses

Daarnaast kan het BISA andere, meer specifieke prognoseprojecten ontwikkelen, onder meer naargelang van de aanvragen van de Regering.

Deadline van de OD

Doorlopend

Status van de OD:

- Volgens de planning

IV.4.2.1 Realisaties 2023

- Jaarlijkse bijwerking van het prognosemodel HERMREG om de gewestelijke economische

Le modèle d'analyse d'impact a fait l'objet de nombreux développements aux cours des dernières années.

Il permet d'analyser l'impact à court et moyen terme de mesures de politiques économiques au niveau régional.

De nombreux types de mesures peuvent être simulés sur la base de ce modèle, comme par exemple un choc sur la demande extérieure, une hausse des investissements publics, une baisse de l'impôt sur le revenu des particuliers, une baisse du coût du travail, une modification du prix des titres-services...

Différentes analyses d'impact ont déjà été réalisées afin de valider le modèle qui est désormais entré dans une phase opérationnelle.

Projections de population

Afin d'anticiper au mieux les besoins de la population en Région de Bruxelles-Capitale, l'IBSA collabore avec le BfP et Statbel qui réalisent les perspectives de Population. Au départ de ces perspectives pour la RBC, l'IBSA désagrège les projections de population:

- au niveau communal,
- au niveau des macro-zones régionales.

L'ambition de l'IBSA est de développer un appareil régulier de projections de population au niveau infra-régional.

Développement de projets de projections socio-économique spécifiques

Par ailleurs, l'IBSA peut développer d'autres projets de projections, plus spécifiques, en fonction entre autres des demandes du Gouvernement.

Échéance de l'OO

En continu

Statut de l'OO:

- Selon le planning

IV.4.2.1 Réalisations 2023

- Mise à jour annuelle du modèle de projection HERMREG pour obtenir les perspectives économiques

vooruitzichten voor de periode 2023-2028 te verkrijgen, analyse en gebruik van de resultaten (met name in het kader van de gevraagde bijdragen voor het economisch hoofdstuk van de Algemene Toelichting bij de Begroting, alsook voor het Brusselse luik van het Nationaal Hervormingsprogramma van België of het S&P-rapport).

- Diverse verbeteringen aan het projectiemodel HERMREG: (i) ontwikkeling van een methodologie voor de berekening van het bruto regionaal inkomen, (ii) wijziging van de econometrische aanpak voor de vergelijkingen met betrekking tot bepaalde vraagcomponenten (bedrijfsinvesteringen, investeringen in woningen, internationale export, consumptie van particulieren), (iii) vaststelling van een methodologie voor de prognose van de lonen voor de bedrijfstakken die op de markt actief zijn, (iv) herschatting van de vergelijkingen voor het woon-werkverkeer op basis van nieuwe reeksen sectorale gegevens.
- Diverse verbeteringen aan het impactanalysemodel HERMREG: (i) verkennende werkzaamheden met betrekking tot de gegevens en de tests van methodologische oplossingen als onderdeel van de herziening van de module “energie”, (ii) constructie van een fiscaal-sociale hoekvariabele voor het schatten van loonvergelijkingen.
- Uitvoering van een sociaal-economische analyse op middellange termijn van de toekomst en de gevolgen van de gezondheidscrisis voor drie thema’s (epidemiesituatie, demografie, economie) op basis van beschikbare kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en bestaande prognoses, bestemd voor de Regering.
- Herziening van de geografische opsplitsingen van het gewest:
 - aanpassing van de opsplitsing van de statistische sectoren volgens de kadastrale perceellimieten
 - ontwikkeling van een opsplitsing van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest in macrozones.
- Opmaak van de module voor infraregionale demografische projecties.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

régionales pour la période 2023-2028, analyse et exploitation des résultats (notamment dans le cadre de contributions demandées pour le chapitre économique de l’Exposé général du budget ainsi que pour le volet bruxellois du Programme national de réforme de la Belgique ou encore le rapport S&P).

- Améliorations diverses apportées au modèle de projection HERMREG: (i) développement d’une méthodologie permettant de calculer un Revenu régional brut, (ii) modification de l’approche économétrique pour les équations relatives à certaines composantes de la demande (investissement des entreprises, investissement résidentiel, exportations internationales, consommation des particuliers), (iii) établissement d’une méthodologie de projection des salaires pour les branches d’activité marchande, (iv) réestimation des équations de navettes domicile-travail à partir de nouvelles séries de données sectorielles.
- Améliorations diverses apportées au modèle d’analyse d’impact HERMREG: (i) travail exploratoire sur les données et tests des solutions méthodologiques dans le cadre de la révision du module «énergie», (ii) construction d’une variable de coin fiscal-social pour l’estimation des équations de salaires.
- Réalisation d’une analyse socio-économique à moyen terme du futur et des effets de la crise sanitaire pour trois thématiques (situation épidémique, démographie, économie) sur la base de données quantitatives et qualitatives disponibles ainsi que de projections existantes, à destination du Gouvernement.
- La révision des découpages géographiques de la Région:
 - adaptation du découpage des secteurs statistiques en fonction des limites de parcelles cadastrales
 - développement d’un découpage en macro-zones de la Région de Bruxelles-Capitale.
- Etablissement du module de projections démographiques infra-régional.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l’intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l’intérieur des administrations publiques

*IV.4.2.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling*

- Deelname aan de jaarlijkse bijwerking van het prognosemodel HERMREG om de gewestelijke economische vooruitzichten voor de periode 2024-2029 te verkrijgen, evenals analyse en gebruik van de resultaten.
- Voortzetting van het werkprogramma van fase 6 van het project HERMREG volgens een planning die in onderling overleg door de projectpartners zal worden overeengekomen voor het eind van het jaar 2023:
 - voor het prognosemodel zouden de uit te voeren taken met name de volgende punten kunnen omvatten: uitbreiding van het aantal bestreken variabelen, verbetering van de prognose op korte termijn, onderlinge afstemming van de uitgaven- en productievooruitzichten;
 - voor het impactanalysemodel zouden de uit te voeren taken met name de volgende punten kunnen omvatten: bijwerking en onderhoud van het model, uitvoering van analyses van de impact op nader te bepalen gewestelijke aangelegenheden, herziening van de energiemodule.
- Productie van nieuwe infraregionale demografische prognoses.
- Aanpassing van de opsplitsing van de Wijkmonitoring.
- Productie van nieuwe opsplitsingen van statistische sectoren.

*Budget**Aan dit beleid toegewezen middelen*

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

Partners

- Federaal Planbureau
- IWEPS
- VSA

*IV.4.2.2 Planning 2024**Description de l'objectif*

- Participation à la mise à jour annuelle du modèle de projection HERMREG pour obtenir les perspectives économiques régionales pour la période 2024-2029, analyse et exploitation des résultats.
- Poursuite du programme de travail de la phase 6 du projet HERMREG selon un planning qui sera déterminé de commun accord par les partenaires du projet pour la fin de l'année 2023:
 - pour le modèle de projection, les tâches à réaliser pourront notamment concerner les points suivants: élargissement du nombre de variables couvertes, amélioration de la prévision de court terme, réconciliation des optiques dépenses et production;
 - pour le modèle d'analyse d'impact, les tâches à réaliser pourront notamment concerner les points suivants: mise à jour et entretien du modèle, réalisation d'analyses d'impact sur des enjeux régionaux à définir, révision du module énergie.
- Production des nouvelles projections démographiques infra-régionales.
- Adaptation du découpage du Monitoring des Quartiers.
- Production des nouveaux découpages de secteurs statistiques.

*Budget**Ressources affectées à cette politique*

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

Partenaires

- Bureau fédéral du Plan
- IWEPS
- VSA

IV.5 SD 5: De vertegenwoordiging en integratie van het gewest waarborgen op grootstedelijk, nationaal, Europees en internationaal niveau

Omschrijving van de doelstelling

Perspective bereidt het standpunt van Brussel voor in aangelegenheden die verband houden met de thema's waarvoor ze bevoegd is. Het verdedigt dat standpunt bij de instanties waarin het Gewest vertegenwoordigt op grootstedelijk, Belgisch, Europees en internationaal niveau. Het gebruikt zijn deelname aan verschillende internationale netwerken om de expertise van het gewest te verrijken, inspirerende voorbeelden in het buitenland te identificeren en de Europese steun voor de uitvoering van innoverende Brusselse projecten te bevorderen.

Perspective neemt ook deel aan de organisatie van de betrekkingen met de twee andere Belgische gewesten om het Gewest in de omliggende grootstedelijke zone te integreren.

Deadline van de SD

Doorlopend

IV.5.1 OD 5.1.: Het statistische systeem en de comités beheren

Omschrijving van de operationele doelstelling

Als gewestelijke statistische instantie neemt het BISA deel aan het beheer van het Belgisch statistisch systeem, zowel op nationaal als op regionaal niveau.

- Op nationaal niveau vertegenwoordigt het Instituut het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest in de officiële instanties voor de statistiek en de economie: het Interfederaal Instituut voor de Statistiek (IIS) en het Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR). Het BISA is ook lid van de Hogere Raad voor de Statistiek en van enkele ad-hocwerkgroepen.
- Op het niveau van het gewestelijke grondgebied van Brussel is het BISA met name betrokken bij de werking van vier comités die in zijn teksten zijn voorzien:
 - het Gewestelijk Technisch Comité voor Statistiek en Analyse (GTCS),
 - de Wetenschappelijke Raad van het BISA,
 - het Stuurcomité van het BISA,
 - het Programmacomité van de GGC.

IV.5 OS 5: Assurer la représentation et l'intégration de la Région aux niveaux métropolitain, national, européen et international

Description de l'objectif stratégique

Perspective prépare la position bruxelloise dans les matières liées aux thématiques pour lesquelles il est compétent. Il défend cette position auprès des instances dans lesquelles il représente la Région au niveau métropolitain, belge, européen et international. Il met à profit sa participation à différents réseaux internationaux pour enrichir l'expertise de la Région, identifier les exemples inspirants à l'étranger et faciliter le soutien européen à la réalisation de projets bruxellois innovants.

Perspective prend également part à l'organisation des relations avec les deux autres régions belges afin d'intégrer la Région dans l'aire métropolitaine qui l'entoure.

Échéance de l'OS

En continu

IV.5.1 OO 5.1.: Gérer le système statistique et les comités

Description de l'objectif opérationnel

En tant qu'Autorité Statistique régionale, l'IBSA participe à la gestion du système statistique belge, au niveau national et régional.

- Au niveau national, l'Institut représente la Région de Bruxelles-Capitale au sein de deux instances officielles de la statistique et de l'économie: l'Institut Interfédéral de Statistique (IIS) et l'Institut des Comptes Nationaux (ICN). L'IBSA est aussi membre du Conseil Supérieur de la Statistique et de certains groupes de travail ad-hoc.
- Au niveau du territoire de la Région bruxelloise, l'IBSA est particulièrement impliqué dans le fonctionnement de quatre comités prévus par ses textes:
 - le Comité Technique Régional pour la Statistique et l'Analyse (CTRS),
 - le Conseil scientifique de l'IBSA,
 - le Comité de Pilotage de l'IBSA,
 - le Comité-programme de la COCOM.

Deadline van de OD

Doorlopend

Status van de OD:

- Volgens de planning

*IV.5.1.1 Realisaties 2023**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

Binnen het Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR) is het BISA met name betrokken geweest bij de werkzaamheden van de volgende organen:

- de raad van bestuur van het INR;
- vier wetenschappelijke comités die de RvB van het INR adviseren;
- en het kantoor van het INR.

Sinds medio 2019 heeft het BISA een medewerker bij het INR (NBB) gedetacheerd om statistieken over de Brusselse in- en uitvoer op te stellen en te analyseren en om te werken aan specifieke ontwikkelingen (waaronder het land van bestemming van de uitvoer).

Op het niveau van het Interfederaal Instituut voor de Statistiek (IIS) heeft het BISA deelgenomen aan de raad van bestuur en vertegenwoordigt het BISA de GGC in de raad van bestuur van het IIS, waarmee uitvoering wordt gegeven aan de samenwerkingsovereenkomst tussen het BISA en de GGC, die het BISA aanwijst als de statistische autoriteit van de GGC.

Eveneens in het kader van het IIS neemt het BISA deel aan de ad-hoc werkgroepen die interessant zijn voor het BHG. In dat kader is het BISA betrokken bij de ontwikkeling van het geïntegreerde statistische programma 2024, dat samenwerkingsovereenkomsten omvat voor de ontwikkeling/verbetering van de overheidsstatistieken. Het BISA heeft in 2023 bovendien deelgenomen aan de plenaire zittingen van deze Raad. In 2023 werden de vertegenwoordigers van het BISA binnen de Raad vernieuwd.

Op regionaal niveau heeft het BISA het Brussels statistisch meerjarenprogramma 2023-2026 gepubliceerd. Dat tweede statistische meerjarenprogramma beschrijft de belangrijkste strategische oriëntaties die het BISA zal volgen in het kader van zijn proces voor de productie en verspreiding van de Brusselse statistieken voor de komende jaren. Het is het resultaat van een inventarisering van de gebruikersbehoeften en de statistische uitdagingen die in de Brusselse beleidsprogramma's zijn geïdentificeerd.

Échéance de l'OO

En continu

Statut de l'OO:

- Selon le planning

*IV.5.1.1 Réalisations 2023**Description de la réalisation de l'objectif opérationnel*

Au sein de l'Institut des Comptes Nationaux (ICN), l'IBSA a participé plus particulièrement aux travaux des organes suivants:

- le conseil d'administration de l'ICN;
- quatre comités scientifiques qui conseillent le CA de l'ICN;
- et le bureau de l'ICN.

Depuis la mi-2019, l'IBSA détache un agent à l'ICN (BNB) pour produire et analyser les statistiques sur les importations et exportations bruxelloises ainsi que pour travailler sur des développements spécifiques (dont le pays de destination des exportations).

Au niveau de l'Institut interfédéral de statistique (IIS), l'IBSA a participé au conseil d'administration et représente la COCOM au conseil d'administration de l'IIS, appliquant de la sorte l'accord de coopération IBSA-COCOM, qui désigne l'IBSA comme autorité statistique de la COCOM.

Toujours dans le cadre de l'IIS, l'IBSA participe aux groupes de travail ad-hoc intéressants pour la RBC. Dans ce cadre, l'Institut contribue à l'élaboration du programme statistique intégré 2024, qui comprend des accords de collaboration en vue de développer/améliorer des statistiques publiques. En 2023, l'IBSA a par ailleurs participé aux séances plénières de ce Conseil. En 2023, les représentants de l'IBSA au sein du Conseil ont été renouvelés.

Au niveau régional, l'IBSA a publié le programme statistique pluriannuel bruxellois 2023-2026. Ce second programme statistique pluriannuel présente les principales orientations stratégiques définies par l'IBSA dans le cadre de son processus de production et de diffusion de statistiques bruxelloises pour les années à venir. Il est le résultat d'un recueil des besoins des utilisateurs et des enjeux statistiques identifiés dans les programmations politiques bruxelloises.

Het BISA heeft ook de vergaderingen van het Gewestelijk Technisch Comité voor Statistiek en Analyse (GTCS) voorgezeten, waarin alle producenten en gebruikers van Brusselse gegevens en statistieken zijn verenigd. Het had ook de leiding over de Wetenschappelijke Raad van het BISA, met in 2023 de hernieuwing van zijn leden, en verzorgde het secretariaat van het Stuurcomité van het BISA.

Tegen het einde van 2023 zal het BISA ook het statistische jaarprogramma 2024 van het bureau voor de statistiek van het BHG opstellen, waarin alle statistieken worden opgenomen die worden geproduceerd door het BISA en door de andere Brusselse overheidsorganen die statistieken opstellen.

In 2023 heeft het programmacomité, bestaande uit vertegenwoordigers van de GGC en het BISA, met name overeenstemming bereikt over de verschillende rollen van de partners en de samenwerking tussen entiteiten die moet worden verdiept (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, Iriscare en het BISA). Dit jaar werd het evaluatieverslag over het in 2020-2022 uitgevoerde werk goedgekeurd.

Budget

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties
- 02.001.42.01.45.40 Overdracht van inkomsten van het Brusselse Planbureau naar de federale instellingen

IV.5.1.2 Planning 2024

In 2024 zullen het GTCS, de Wetenschappelijke Raad van het BISA en het Stuurcomité van het BISA hun werkzaamheden voortzetten, met name in het kader van de uitvoering van het statistische meerjarenprogramma van Brussel.

Het BISA zal ook het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest blijven vertegenwoordigen in de verschillende officiële statistische en economische instanties (IIS, INR, Nationale Raad voor de Productiviteit, Hoge Raad van Financiën, Hogere Raad voor de Statistiek).

In 2024 zal het programmacomité GGC-BISA zijn samenwerking blijven versterken met de uitvoering van concrete projecten, het resultaat van de denkoefeningen van een dag van uitwisselingen tussen het personeel van de betrokken instellingen.

L'IBSA a également présidé les réunions du Comité Technique Régional pour la Statistique et l'Analyse (CTRS), qui rassemble l'ensemble des producteurs et utilisateurs de données et de statistiques bruxelloises. Il a également animé le Conseil scientifique de l'IBSA, avec en 2023 le renouvellement de ses membres, et a assuré le secrétariat du Comité de pilotage de l'IBSA.

D'ici la fin de l'année 2023, l'IBSA va également produire le programme statistique annuel 2024 de l'autorité statistique de la RBC qui liste toutes les statistiques produites par l'IBSA et par les autres organismes publics bruxellois producteurs de statistiques.

En 2023, le comité-programme, composé de représentants de la COCOM et de l'IBSA, s'est notamment accordé sur les différents rôles des partenaires et des collaborations à approfondir entre entités (OBSS, Iriscare et l'IBSA). Cette année, le rapport d'évaluation du travail réalisé en 2020-2022 a été approuvé.

Budget

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques
- 02.001.42.01.45.40 Transfert de revenus du Bureau bruxellois de la Planification vers les institutions fédérales

IV.5.1.2 Planning 2024

En 2024, le CTRS, le Conseil scientifique de l'IBSA et le Comité de pilotage de l'IBSA poursuivront leurs travaux, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du programme statistique pluriannuel bruxellois.

L'IBSA continuera également à représenter la Région de Bruxelles-Capitale dans les différentes instances statistiques et économiques officielles (IIS, ICN, Conseil national de la productivité, Conseil supérieur des Finances, Conseil supérieur de la statistique).

En 2024, le comité-programme COCOM-IBSA continuera à renforcer sa coopération par la conduite de projets concrets issus des réflexions d'une journée d'échanges entre le personnel des institutions concernées.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de particuliere sector
- 02.001.08.02.12.21 Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en analyse betaald binnen de overheidsadministraties

Partners

De gewestelijke (VSA, IWEPS) en federale (Statbel) statistische autoriteiten, de Nationale Bank van België, het Federaal Planbureau, de leveranciers van Brusselse statistieken, de universiteiten en hogescholen die gelegen zijn op het grondgebied van het BHG, de GGC.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

Partenaires

Les autorités statistiques régionales (VSA, IWEPS) et fédérales (Statbel), la Banque nationale de Belgique, le Bureau fédéral du Plan, les fournisseurs de statistiques bruxelloises, les universités et hautes écoles situées sur le territoire de la RBC, la COCOM.

Bijlage 1: Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

SD1: Territoriale en sociaal-economische gegevens verzamelen, ontwikkelen, behandelen en produceren

SD1.OD1.1.: Brusselse overheidsstatistieken produceren die beantwoorden aan de behoeften van hun gebruikers

SD2: Analyses uitvoeren, evaluaties maken en advies geven

SD2.OD2.1.: De sociaal-economische en milieu-uitdagingen in Brussel analyseren

SD2.OD2.2.: Het overheidsbeleid evalueren

SD2.OD2.3.: De Brusselse instellingen adviseren

SD3: Kennis verspreiden, informeren, netwerken, het publieke debat leiden en sensibiliseren over sociaal-economische en territoriale kwesties

SD3.OD3.1.: Sociaal-economische en milieuanalyses en overheidsstatistieken over het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest verspreiden

SD4: Een multidisciplinaire en prospectieve expertise van het grondgebied ontwikkelen

SD4.OD4.1.: Regelmatige conjunctuurprognoses opstellen

SD4.OD4.2.: Regelmatige prognoses voor de middellange termijn opstellen

SD5: De vertegenwoordiging en integratie van het gewest waarborgen op grootstedelijk, nationaal, Europees en internationaal niveau

SD5.OD5.1.: Het statistische systeem en de comités beheren

Annexe 1: Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

OS1: Collecter, développer, traiter et produire des données territoriales et socio-économiques

OS1.OO1.1.: Produire des statistiques publiques bruxelloises répondant aux besoins de leurs utilisateurs

OS2: Réaliser des analyses, produire des évaluations et conseiller

OS2.OO2.1.: Analyser les enjeux socio-économiques et environnementaux bruxellois

OS2.OO2.2.: Évaluer les politiques publiques

OS2.OO2.3.: Conseiller les institutions bruxelloises

OS3: Diffuser de la connaissance, informer, mettre en réseau, animer le débat public et sensibiliser sur les questions socio-économiques et territoriales

OS3.OO3.1.: Diffuser des analyses socio-économiques et environnementales et des statistiques publiques sur la Région de Bruxelles-Capitale

OS4: Développer une expertise pluridisciplinaire et prospective du territoire

OS4.OO4.1.: Établir des prévisions conjoncturelles régulières

OS4.OO4.2.: Établir des projections de moyen terme régulières

OS5: Assurer la représentation et l'intégration de la Région aux niveaux métropolitain, national, européen et international

OS5.OO5.1.: Gérer le système statistique et les comités

Bijlage 2: Regelgevingsagenda

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
/
Strategische doelstelling:
Operationele doelstelling(en)
Stand van zaken en verdere planning:

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
/
Strategische doelstelling:
Operationele doelstelling(en)
Stand van zaken en verdere planning:

[...]

Annexe 2: Agenda de la réglementation

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif):
/
Objectif stratégique:
Objectif(s) opérationnel(s)
Situation actuelle et la planification future:

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif):
/
Objectif stratégique:
Objectif(s) opérationnel(s)
Situation actuelle et la planification future:

[...]

Bijlage 3: De stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

Referentie Rekenhof (rapporten/ documenten):
/
Aanbevelingen van het Rekenhof:
/
Uitvoering van de aanbevelingen:
/

Referentie Rekenhof (rapporten/ documenten):
/
Aanbevelingen van het Rekenhof:
/
Uitvoering van de aanbevelingen:
/

[...]

Annexe 3: État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

Référence à la Cour des comptes (Rapports/ documents):
/
Recommandations de la Cour des comptes:
/
Application des recommandations:
/

Référence à la Cour des comptes (Rapports/ documents):
/
Recommandations de la Cour des comptes:
/
Application des recommandations:
/

[...]

BELEIDSNOTA

PROMOTIE VAN MEERTALIGHEID

Context

In de oriënteringsnota «Promotie van Meertaligheid» werden de krijtlijnen en de context van de bevoegdheid «Promotie van Meertaligheid» uitgetekend. In Brussel leven meer dan 180 nationaliteiten en worden meer dan 100 talen gesproken. Brussel is hiermee één van de meest kosmopolitische regio's van de wereld, een laboratorium en een pionier op het vlak van meertaligheid.

Er is bij de Brusselaars een draagvlak voor de twee-meertaligheid. Dit is een belangrijke factor voor het uittekenen van een beleid voor meertaligheid. Een meerderheid van de Brusselaars steunt één of andere vorm van meertalig onderwijs en beschouwt talenkennis als essentieel voor het vinden van een job. Verder is de Brusselaar van oordeel dat deze talenkennis een essentieel onderdeel vormt van de identiteit van de Brusselaar.

Verder gaan we uit van een inclusieve en functionele kijk op individuele meertaligheid. Iemand is meertalig als hij of zij op regelmatige basis met meerdere talen in aanraking komt en in die talen minstens een eenvoudige conversatie kan voeren. We gaan hierbij uit van drie talen, het Frans en het Nederlands, de twee officiële talen in Brussel, en het Engels als wereldtaal. De kennis van deze talen is belangrijk om volwaardig deel te nemen aan de Brusselse samenleving. Daarnaast wordt ook de meerwaarde van de thuistalen die in het kosmopolitische Brussel gesproken worden, ten volle erkend.

De bevoegdheid «Promotie van Meertaligheid» die voor het eerst in het Brussels regeerakkoord van 2019 werd opgenomen, heeft vele raakvlakken met andere bevoegdheden in de Brusselse Regering. Het is met andere woorden een transversale bevoegdheid die linken heeft naar onderwijs, cultuur, inburgering, tewerkstelling, beroepsopleiding, jeugd en welzijn. Het is daarom belangrijk dat er een nauwe samenwerking is, uiteraard met het volle respect voor ieders bevoegdheden.

Initiatieven 2023

Vanuit de oriënteringsnota werden in 2023 de volgende initiatieven ontwikkeld.

NOTE D'ORIENTATION

PROMOTION DU MULTILINGUISME

Contexte

La note d'orientation «Promotion du multilinguisme» décrit les grandes lignes et le contexte de la compétence «Promotion du multilinguisme». Plus de 180 nationalités vivent à Bruxelles et plus de 100 langues y sont parlées. Cela fait de Bruxelles l'une des régions les plus cosmopolites du monde, un laboratoire et une pionnière du multilinguisme.

Les Bruxellois sont favorables au bilinguisme et au multilinguisme. Il s'agit d'un facteur important dans la conception d'une politique en faveur du multilinguisme. Une majorité de Bruxellois est favorable à une certaine forme d'éducation multilingue et considère que les compétences linguistiques sont essentielles pour trouver un emploi. En outre, les Bruxellois estiment que ces compétences linguistiques constituent une part essentielle de leur identité.

En outre, nous adoptons une vision inclusive et fonctionnelle du multilinguisme individuel. Une personne est multilingue si elle entre régulièrement en contact avec plusieurs langues et peut tenir au moins une conversation simple dans ces langues. Nous nous basons sur trois langues, le français et le néerlandais, les deux langues officielles de Bruxelles, et l'anglais en tant que langue mondiale. La connaissance de ces langues est importante pour participer pleinement à la société bruxelloise. En outre, la valeur ajoutée des langues parlées à la maison dans la ville cosmopolite de Bruxelles est également pleinement reconnue.

La compétence «Promotion du multilinguisme», qui a été incluse pour la première fois dans l'accord de majorité bruxellois de 2019, a de nombreuses interfaces avec d'autres compétences du gouvernement bruxellois. En d'autres termes, il s'agit d'une compétence transversale qui a des liens avec l'éducation, la culture, l'intégration, l'emploi, la formation professionnelle, la jeunesse et le bien-être. Il est donc important qu'il y ait une coopération étroite, évidemment dans le plein respect des compétences de chacun.

Initiatives 2023

À partir de la note d'orientation, les initiatives suivantes ont été développées en 2023.

1. Dag van de Meertaligheid

In de oriënteringsnota «Promotie van Meertaligheid» werd onder OD 5.2 (We treden op als ambassadeur voor meertaligheid in binnen- en buitenland) het volgende opgenomen:

«(...) Zo onderzoeken we de mogelijkheid om, in samenwerking met het Brussels Hoofdstedelijk Parlement, een Brusselse variant van de Dag van de Meertaligheid te organiseren».

Zo vond op zaterdag 23 september 2023 de vierde Dag van de Meertaligheid plaats in het Brussels Hoofdstedelijk Parlement. Tijdens de eerste editie in 2020 werd de oprichting van de Raad voor Meertaligheid aangekondigd en het platform voor meertaligheid «BeTalky» gelanceerd. De tweede dag in 2021 stond in het teken van onderwijs en meertaligheid; in 2022 werd meertaligheid op de werkvloer als thema gekozen. De editie van 2023 werd volledig gewijd aan het thema «Cultuur in het meertalige Brussel». Brussel heeft een sterk en uitgebreid cultureel aanbod dat ondersteund wordt door een stevig netwerk. De culturele sector speelt een cruciale rol in de promotie van meertaligheid. Culturele uitwisselingen bijvoorbeeld maken Brussel leefbaar als multiculturele en meertalige stad. Op het programma stond onder meer een debat over «Brussel 2030» ter voorbereiding van de kandidatuur van Brussel als culturele hoofdstad van Europa. Het stadsdichterschap werd er gelanceerd en de culturele sector zelf kwam aan bod met optredens van Brusselse artiesten.

De Dag van de Meertaligheid loopt in samenwerking met de Europese Dag van de Meertaligheid in het Europees Parlement.

2. Projectoproep Be Talky.brussels: voor een meertalig en levendig Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De oriënteringsnota «Promotie van Meertaligheid» ambieert een beleid inzake meertaligheid met als doel een positieve en versterkende impact te hebben op de sociale cohesie van de Brusselse gemeenschap. De projectoproep «BeTalky» situeert zich onder de strategische doelstelling 4 van de oriënteringsnota (We zetten in op de versterking van de sociale cohesie in Brussel). In maart 2023 werd de derde projectoproep gelanceerd. Deze oproep richtte zich tot de Brusselse cultuursector, zowel organisaties als individuele artiesten. De eerste projectoproep richtte zich tot het ruime veld van meertalige organisaties in Brussel, de tweede tot het bedrijfsleven. Na een jurering keurde de Brusselse Regering subsidies goed voor 12 projecten. De projectoproep was een succes: liefst 134 dossiers werden ingediend, waarvan er 126 ontvankelijk werden verklaard. Alle projecten werden uitgebreid voorgesteld tijdens de vierde Dag van de Meertaligheid op 23 september 2023 in het Brussels Parlement.

1. Journée du multilinguisme

La note d'orientation «Promotion du multilinguisme» comprenait le texte suivant dans le cadre de l'OS 5.2 (Nous agissons en tant qu'ambassadeurs du multilinguisme en Belgique et à l'étranger):

«(...) Ainsi, nous explorons la possibilité d'organiser, en coopération avec le Parlement de Bruxelles-Capitale, une variante bruxelloise de la Journée du multilinguisme».

Le samedi 23 septembre 2023, par exemple, la quatrième Journée du multilinguisme a eu lieu au Parlement bruxellois. La première édition, en 2020, a annoncé la création du Conseil du multilinguisme et lancé la plateforme pour le multilinguisme «BeTalky». La deuxième journée, en 2021, a été consacrée à l'enseignement et au multilinguisme; en 2022, le multilinguisme sur le lieu de travail a été choisi comme thème. L'édition 2023 a été entièrement consacrée au thème «La culture dans une Bruxelles multilingue». Bruxelles dispose d'une offre culturelle forte et étendue, soutenue par un réseau solide. Le secteur culturel joue un rôle crucial dans la promotion du multilinguisme. Les échanges culturels, par exemple, font de Bruxelles une ville multiculturelle et multilingue où il fait bon vivre. Le programme comprenait un débat sur «Bruxelles 2030», en préparation de la candidature de Bruxelles au titre de capitale européenne de la culture. Le poète urbain y a été lancé et le secteur culturel lui-même a été mis à l'honneur avec des performances d'artistes bruxellois.

La Journée du multilinguisme se déroule en même temps que la Journée européenne du multilinguisme au Parlement européen.

2. Appel à projet BeTalky.brussels: pour une Région de Bruxelles-Capitale multilingue et dynamique

La note d'orientation «Promotion du multilinguisme» aspire à une politique sur le multilinguisme dans le but d'avoir un impact positif et renforçant sur la cohésion sociale de la communauté bruxelloise. L'appel à projets «BeTalky» s'inscrit dans le cadre de l'objectif stratégique 4 de la note d'orientation (Nous nous engageons à renforcer la cohésion sociale à Bruxelles). Le troisième appel à projets a été lancé en mars 2023. Cet appel s'adresse au secteur culturel bruxellois, tant aux organisations qu'aux artistes individuels. Le premier appel à projets s'adressait au large éventail d'organisations multilingues à Bruxelles, le second à la communauté des entreprises. Après un processus d'évaluation, le gouvernement bruxellois a approuvé des subventions pour 12 projets. L'appel à projets a été un succès: pas moins de 134 candidatures ont été soumises, dont 126 ont été déclarées recevables. Tous les projets ont été présentés en détail lors de la quatrième Journée du multilinguisme, le 23 septembre 2023, au Parlement bruxellois.

3. Public Poet Brussels – Brussels Stadsdichter

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wil een stadsdichterschap instellen dat het artistieke talent, de culturele diversiteit en de meertaligheid van de regio benut. Het Public Poet Brussels project benoemt een stadsdichter, individueel of collectief, voor een termijn van twee jaar. Meertaligheid is essentieel en de stadsdichter zal een stem geven aan de verschillende gemeenschappen binnen BHG. Publieksparticipatie en expertenbeoordeling vormen de aanstellingsprocedure, die geïnitieerd wordt door Brussel 2030. De eerste Public Poet Brussels start zijn/haar opdracht op 21 maart 2024 (Wereld Gedichtendag).

3. Public Poet Brussels – poète urbain bruxellois

La Région de Bruxelles-Capitale souhaite mettre en place un poète urbain qui exploite le talent artistique, la diversité culturelle et le multilinguisme de la région. Le Public Poet Brussels désigne un poète urbain, individuellement ou collectivement, pour un mandat de deux ans. Le multilinguisme est essentiel et le poète de la ville donnera une voix aux différentes communautés de la Région de Bruxelles-Capitale. La procédure de nomination, initiée par Bruxelles 2030, repose sur la participation du public et l'évaluation d'experts. Le premier Public Poet Brussels débutera sa mission le 21 mars 2024 (Journée mondiale de la poésie).

BELEIDSNOTA

Bevoegdheid Werk

Inhoudstafel

HOOFDSTUK I Inleiding

HOOFDSTUK II Omgevingsanalyse

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken

IV.1.1 OD 1.1.: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de “beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt”

IV.1.2 OD 1.2.: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de “beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt”⁰

IV.1.3 OD 1.3.: Een actieplan opstellen en uitvoeren om het tekort aan arbeidskrachten in te dijken.

IV.1.4 OD 1.4.: De opleiding in de onderneming ontwikkelen.

IV.1.5 OD 1.5.: Het aanbod aan taalopleidingen ontwikkelen en versterken in een samenhangend netwerk rond een Talenpunt, en dat in samenwerking met de Gemeenschapscommissies.

IV.2 SD 2: Een oplossing garanderen voor alle werkzoekenden

IV.2.1 OD 2.1.: De doeltreffendheid van de begeleidingsinstrumenten vergroten door de complementariteit tussen de diensten van Actiris en zijn partners te verzekeren.

IV.2.2 OD 2.2.: Over voldoende passende oplossingen beschikken met het oog op een duurzame tewerkstelling.

IV.2.3 OD 2.3.: Het aantal en de kwaliteit van de opleidingen verhogen.

IV.2.4 OD 2.4.: De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooien.

NOTE D'ORIENTATION

Compétence Emploi

Table des matières

CHAPITRE I Introduction

CHAPITRE II Analyse du contexte

CHAPITRE III Synthèse managériale

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1 : Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement

IV.1.1 OO 1.1. : Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »

IV.1.2 OO 1.2. : Réaliser les Pôles Formation Emploi comme outil exemplaire de partenariat et poursuivre l'approche sectorielle de l'emploi et de la formation professionnelle

IV.1.3 OO 1.3.: Rédiger et mettre en œuvre un plan d'actions visant à endiguer les vacances d'emploi

IV.1.4 OO 1.4. : Développer la formation en entreprise

IV.1.5 OO 1.5. : Développer et renforcer, en collaboration avec les Commissions communautaires, l'offre de formation en langues dans un réseau cohérent autour d'une Cité des langues

IV.2 OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi

IV.2.1 OO 2.1. : Renforcer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement, en assurant la complémentarité entre les services d'Actiris et ses partenaires.

IV.2.2 OO 2.2 : Disposer d'un nombre suffisant de solutions adéquates en vue d'une mise à l'emploi durable.

IV.2.3 OO 2.3. Augmenter le nombre et la qualité des formations

IV.2.4 OO 2.4. : Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi

IV.2.5 OD 2.5. De initiatieven voor de begeleiding van de jonge Brusselaars uitbreiden.

IV.3 SD 3: Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid

IV.3.1 OD 3.1.: Het systeem van het “betaald educatief verlof” uitwerken en moderniseren

IV.3.2 OD 3.2.: Instrumenten ontwikkelen waarmee de “arbeidskwaliteit” bepaald, gemeten en gemonitord kan worden.

IV.3.3 OD 3.3.: Duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen.

IV.4 SD 4 : Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid

IV.4.1. OD 4.1. : Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden

IV.4.2 OD 4.2.: Evaluatie van het juridische kader voor de bestrijding van discriminatie door de regelgevingsmogelijkheden te optimaliseren.

IV.4.3 OD 4.3.: Ontwikkeling van een geïntegreerde en transversale benadering van het gendercriterium in de gewestelijke tewerkstellingsinstrumenten.

IV.5 SD 5: Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

IV.5.1 OD 5.1. Om de klimaatdimensie in alle missies te integreren, de meetbare of gekwantificeerde operationele hefboomen en doelstellingen die in toekomstige beleidsbrieven moeten worden opgenomen, identificeren, plannen en/of actualiseren

IV.5.2 OD 5.2.: Het identificeren en plannen van de cijfermatige hefboomen en operationele doelstellingen die moeten worden opgenomen in de klimaatdimensie binnen de besturen.

IV.6. SD 6: De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.

IV.6.1 OD 6.1. : Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.

Bijlage 1: Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

Bijlage 2: Regelgevingsagenda

IV.2.5 OO 2.5. Intensifier les initiatives dédiées à l’accompagnement des jeunes bruxellois

IV.3 OS 3 : Soutenir l’emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée

IV.3.1 OO 3.1. : Développer et moderniser le dispositif du « congé-éducation payé »

IV.3.2 OO 3.2. : Développer des outils permettant de définir, de mesurer et de monitorer la notion de « qualité » du travail.

IV.3.3 OO 3.3.: Favoriser un emploi durable et de qualité

IV.4 OS 4 : Assurer l’inclusion par une politique d’emploi adaptée

IV.4.1 OO 4.1. : Promouvoir l’inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations

IV.4.2 OO 4.2. : Evaluer le cadre juridique de lutte contre les discriminations en optimisant les possibilités réglementaires

IV.4.3 OO 4.3. : Développer une approche intégrée et transversale du critère genre dans les outils régionaux en emploi

IV.5 OS 5 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40% des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s’approcher de l’objectif européen de neutralité carbone en 2050

IV.5.1 OO 5.1. : Pour intégrer la dimension climatique dans l’ensemble des missions, identifier, planifier et/ou actualiser, les leviers et objectifs opérationnels mesurables ou chiffrés à intégrer dans les futures lettres d’orientation

IV.5.2 OO 5.2. : Pour intégrer la dimension climatique au sein des administrations, identifier et planifier les leviers et objectifs opérationnels chiffrés.

IV.6. OS 6: Relever les défis posés à l’emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.

IV.6.1 OO 6.1. : Soutenir l’emploi bruxellois à travers des mesures d’urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Bijlage 3: De stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

Annexe 3 : Etat des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des compte

LIJST MET AFKORTINGEN

GECO: Gesubsidieerde contractueel

PWA: Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap

AAZW: Ateliers voor het actief zoeken naar werk

GAN: Gewestelijk Agentschap voor Netheid (Net Brussel)

BANSPA: Brussels Adviesbureau van Nederlandstalige Sociale Partners

KSZ: Kruispuntbank Sociale Zekerheid

AVSO: Adviesraad voor sociaal ondernemerschap

WZ : Werkzoekende

CIBG: Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest

COCOF: Franse Gemeenschapscommissie

OCMW: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn

CRM: Customer Relationship Management

CSC : « Cahier Spécial des Charges » / Bestek

EMES: European research network for social enterprise

NWW:Z Niet-Werkende Werkzoekenden

FEBISP: Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion SocioProfessionnelle et d'Économie Sociale d'Insertion

ESF: Europees Sociaal Fonds

IBO: Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming

BISA: Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse

IGVM: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

IOD: Tussenkost bij vraag en aanbod

GWI: Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie

IT: Information Technology

LISTE D'ABREVIATIONS

ACS : Agent Contractuel Subventionné

ALE : Agence Locale pour l'Emploi

ARAE : Ateliers Recherche Active Emploi

ARP : Agence Régionale pour la Propreté (Bruxelles Propreté)

BANSPA : Brusselse adviesbureau van Nederlandstalige Sociale Partners

CSS: Banque Carrefour de la Sécurité Sociale

CCES : Conseil consultatif de l'entrepreneuriat social

CE : Chercheur d'Emploi

CIRB : Centre d'Informatique de la Région bruxelloise

COCOF : Commission Communautaire Française

CPAS : Centre Public d'Action Sociale

CRM : Customer Relationship Management

CSC : Cahier Special des Charges

EMES : European research network for social enterprise

DEI: Demandeurs d'emploi inoccupés

FEBISP : Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion SocioProfessionnelle et d'Économie Sociale d'Insertion

FSE: Fonds Social Européen

FPIe : Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise

BISA : Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse

IEFH : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

IOD : Intervention sur l'Offre et la Demande

IRE : Inspection Régionale de l'Emploi

IT : Information Technology

NEET: Not in Education, Employment or Training. Dit acroniem duidt de jongeren aan die geen onderwijs volgen, niet aan het werk zijn en geen opleiding volgen.

WA: Werkaanbieding

SFMPE: Opleidingsdienst van de Franse Gemeenschapscommissie voor KMO's

SIB: Social Impact Bond

SKW: Kwalificatie voor Werk

UNIA: Interfederaal Centrum voor gelijke kansen

VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

NEET : Not in Education, Employment or Training. Cet acronyme désigne les jeunes qui ne sont ni à l'école, ni à l'emploi, ni en formation

OE : Offre d'emploi

SFPME : Service formation des petites et moyennes entreprises

SIB : Social Impact Bond

SQE: Stratégie Qualification Emploi

UNIA : Centre Interfédéral pour l'Egalité des Chances

VDAB : Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

HOOFDSTUK I

Inleiding

Deze beleidsbrief heeft tot doel de strategische en operationele beleidskeuzes van de Oriëntatienota Werk voor de legislatuur 2019-2024 concrete invulling te geven in het licht van de verwezenlijkingen in 2023 en de planning voor 2024.

De beleidsbrief geeft een samenvattende voorstelling van de belangrijkste contextontwikkelingen op het vlak van de arbeidsmarkt en de situatie voor de burgers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de eerste resultaten die in 2023 bereikt werden en de planning en prioriteitsorde van de projecten en acties van de minister voor het komende jaar.

Ten slotte kan opgemerkt worden dat in dit document de gebruikte benamingen voor personen in algemene zin zijn bedoeld; ze gelden zowel voor vrouwen als voor mannen.

HOOFDSTUK II

Omgevingsanalyse

Eind juli 2023 bedroeg de werkloosheidsgraad in het Brussel Gewest 15,5% (14,5% voor mannen en 16,7% voor vrouwen). Dit is een stijging met 0,5% t.o.v. juli 2022 (15,0%).

In juli 2023 waren er 89.231 NWWZ, wat een jaarlijkse stijging met 3,6% betekent (+ 3064 eenheden). De stijging over een jaar tijd betreft voornamelijk de doelgroepen die (nog) geen werkloosheidsuitkering ontvangen: jongeren onder 25 jaar (+12,8%) waaronder de jongeren in BIT (+22,6%) en de groep 25- tot 49-jarigen (+4,2%) die onder andere bestaat uit andere NWWZ (+15,4%) zoals personen die gebruikmaken van het OCMW (+22,8%). Deze ontwikkelingen bevestigen de tendens die al in 2021 werd vastgesteld, namelijk de herinschrijving bij Actiris van een kwetsbaar publiek. De werkzoekenden die uitkeringen aanvragen en die 59% van het totale aantal NWWZ uitmaken, zijn in een jaar tijd echter met 3,8% gedaald.

Eind juli werd vastgesteld dat het aantal vacatures dat de laatste twaalf maanden werd ontvangen, onveranderd was gebleven ten opzichte van de vorige periode: daling van de rechtstreeks door Actiris ontvangen werkaanbiedingen (6,5% van het totaal), gecompenseerd door de stijging van de werkaanbiedingen op de websites van de partners (93,5% van het totaal). De activiteitensectoren die het meest zijn vertegenwoordigd in de rechtstreeks door Actiris ontvangen werkaanbiedingen in de laatste twaalf maanden zijn administratieve en ondersteunende activiteiten (38%), en overheidsinstellingen en defensie (15%), gevolgd door

CHAPITRE I^{ER}

Introduction

La présente Lettre d'Orientation vise à décliner les orientations stratégiques et opérationnelles de la Note d'Orientation Emploi pour la législature 2019-2024 au regard des Réalisations 2023 et de la planification pour 2024.

La Lettre d'Orientation veille à présenter de manière synthétique les principaux éléments de contexte relatifs au marché de l'Emploi et l'état des lieux pour les citoyens en Région de Bruxelles-Capitale, les premiers résultats atteints en 2023 ainsi que la planification et la priorisation des projets et actions du Ministre pour l'année à venir.

Enfin, notons que dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

HOOFDSTUK II

Analyse du contexte

Fin juillet 2023, le taux de chômage en Région bruxelloise s'établit à 15,5 % (14,5 % pour les hommes et 16,7 % pour les femmes). Cela représente une hausse de 0,5 pt par rapport à juillet 2022 (15,0 %).

En juillet 2023, on atteint 89.231 DEI, soit une augmentation annuelle de 3,6 % (+3064 unités): Les augmentations sur un an concernent essentiellement les publics qui ne touchent pas (encore) d'allocations de chômage: les jeunes de < 25 ans, (+12,8 %) dont les SIP (+22,6 %) et le groupe des 25 à 49 ans (+4,2 %) constitué entre autres par les autres DEI (+15,4 %) comme les usagers des CPAS (+22,8 %). Ces évolutions confirment la tendance déjà identifiée depuis 2021 'qu'un public précarisé se réinscrit auprès d'Actiris. Toutefois, les chercheurs d'emploi demandeurs d'allocations qui représentent 59 % du total des DEI ont quant à eux diminué de 3,8 % sur un an.

Fin juillet, on observe un statu quo du nombre d'offres d'emplois reçues sur les 12 derniers mois par rapport à la période précédente: baisse des OE reçues directement par Actiris (6,5 % du total) compensée par l'augmentation des offres des sites Web des partenaires (93,5 % du total). Les secteurs d'activités les plus représentés dans les offres reçues directement par Actiris pendant les 12 derniers mois sont les activités de services administratifs et de soutien (38 %), et l'administration publique et défense (15 %), suivies par le domaine de la santé et action sociale (8 %), les activités techniques et scientifiques (6 %), l'enseignement (6 %) et

het domein van de gezondheidszorg en sociale dienstverlening (8%), technische en wetenschappelijke activiteiten (6%), onderwijs (6%) en transport (6%). De sectoren van de horeca en handel daarentegen maken respectievelijk maar 4% en 5% van de rechtstreeks bij Actiris ontvangen werkaanbiedingen uit.

Juni 2023 - Economische projecties van de NBB 2023-2025: Deze laatste maanden toonde de Belgische economie zich erg veerkrachtig en heeft de economie globaal genomen goed stand gehouden in de crisis veroorzaakt door de stijgende kosten. Er was geen recessie. Momenteel wijst alles erop dat de groei relatief stabiel zal blijven in de komende kwartalen. Volgens de voorspellingen zou de economische activiteit er op jaarbasis met 1,4% op vooruitgaan in 2023. Het groeitempo zou tegen 2025 vervolgens terugvallen naar 0,3% op kwartaalbasis of 1,2% op jaarbasis, in overeenstemming met de mogelijke groei die door de tekorten aan arbeidskrachten wordt beïnvloed. De inflatie is al aanzienlijk gekrompen, voornamelijk dankzij de sterke daling van de internationale gasprijzen. Dit jaar zou de jaarlijkse inflatie opnieuw gemiddeld onder de 2% zakken. De totale inflatie zou in 2024 echter tijdelijk opnieuw opflakkeren door de technische gevolgen van de afschaffing van de ondersteunende maatregelen voor energie, maar zou in 2025 opnieuw onder de 2% zakken. De onzekerheid rond de vooruitzichten over de inflatie blijft groot, in het bijzonder voor het einde van de periode waarvoor voorspellingen werden gedaan. De indexeringsmechanismen, die met wat vertraging in werking treden, zullen dit jaar nog een stijging van de loonkosten met 8% met zich brengen. Deze bijkomende koopkracht zal dan ook de consumptie van de gezinnen blijven ondersteunen. Naarmate dit grote indexeffect zal afnemen, zal de stijging van de koopkracht normaliseren, net zoals de stijging van de consumptie van de gezinnen, die echter een belangrijke motor blijft van de activiteit. De investeringen van de bedrijven vertragen onder invloed van de aanzienlijke stijging van de kosten en de onzekerheid, maar zouden gaandeweg opnieuw toenemen. Deze situatie zou in de hand worden gewerkt door de toenemende inspanningen inzake energie-efficiëntie en vergroening, maar ook door de digitalisering en automatisering gezien de spanning op de arbeidsmarkt. De stijging van de financieringskosten is geen zware belemmering voor de investeringen van de ondernemingen, maar weegt wel op de investeringen in huisvesting, die in de periode waarvoor voorspellingen werden gedaan al heel laag waren, ondanks de progressieve klimaattransitie van het Belgische immobiliënpark, die reeds werd ingezet en die zich verder aan het ontwikkelen is.

De arbeidsmarkt zou erg robuust blijven en er zouden 130 000 jobs worden gecreëerd in de loop van de periode van de voorspellingen. Er zou een zekere spanning op de arbeidsmarkt blijven bestaan, met een werkloosheidsgraad die onder de 6% zou blijven. Onder meer wegens de tekorten aan werkkrachten zou de economische groei

les transports (6 %). Par contre les secteurs de l'horeca et du commerce ne concernent respectivement que 4 % et 5 % des offres. reçues directement sur le site d'Actiris.

Juin 2023 - Prévisions économiques BNB 2023-2025: Ces derniers mois, l'économie belge a fait preuve d'une grande résilience et a globalement bien résisté à la crise liée à l'augmentation des coûts. Il n'y a pas eu de récession. Actuellement, tout indique que la croissance restera relativement stable au cours des prochains trimestres. Selon les prévisions, l'activité économique progresserait de 1,4 % en 2023 sur base annuelle. Le rythme de croissance retomberait ensuite progressivement à 0,3 % sur une base trimestrielle ou à 1,2 % sur une base annuelle d'ici 2025, conformément à la croissance potentielle impactée par les pénuries de main-d'œuvre. L'inflation s'est déjà considérablement contractée, principalement grâce à la forte baisse des prix internationaux du gaz. Cette année, l'inflation annuelle totale reviendrait à nouveau en moyenne sous les 2 %. Toutefois, l'inflation totale devrait temporairement repartir à la hausse en 2024 en raison des répercussions techniques du retrait des mesures de soutien à l'énergie mais elle retomberait à nouveau sous les 2 % en 2025. L'incertitude entourant les projections d'inflation demeure élevée, en particulier à la fin de la période de projection. Les mécanismes d'indexation, réagissant avec un certain retard, entraîneraient cette année encore une hausse des coûts salariaux de 8 %. Ce supplément de pouvoir d'achat continuerait dès lors de soutenir la consommation des ménages. À mesure que cet important effet d'indexation se dissipera, l'augmentation du pouvoir d'achat se normaliserait, tout comme la croissance de la consommation des ménages qui demeurerait toutefois un puissant moteur de l'activité. Les investissements des entreprises ralentissent sous l'effet de l'accroissement sensible des coûts et de l'incertitude, mais ils repartiraient progressivement à la hausse. Cette situation serait favorisée par les efforts croissants en matière d'efficacité énergétique et de verdissement, mais aussi de numérisation et d'automatisation étant donné la tension du marché du travail. La hausse des coûts de financement n'entrave pas fortement les investissements des entreprises, mais elle pèsera sur les investissements en logements, qui demeureraient très faibles sur l'ensemble de la période de projection, malgré la transition climatique progressive, déjà engagée, du parc immobilier belge.

Le marché du travail resterait très robuste, en enregistrant la création de quelques 130.000 postes au cours de la période de projection. Une certaine tension subsisterait sur ce marché, avec un taux de chômage qui demeurerait en-dessous de 6 %. En raison notamment des pénuries de main-d'œuvre, la croissance économique ralentirait

gaandeweg vertragen. Een gestagere groei van het bbp zou voornamelijk een meer uitgesproken herstel van de productiviteit vereisen of een grotere arbeidsparticipatie. Het budgettaire deficit zou in 2023 nog groter worden tot 4,7% van het bbp. De gestegen uitgaven spelen ook hier een rol, maar dit jaar zou onder andere ook de indexering van de inkomstenbelastingtarieven voor fysieke personen op de groei van de inkomsten drukken. Bij ongewijzigd beleid zou het deficit in 2025 nog steeds rond dit niveau liggen. De schuldratio zit echter in stijgende lijn.

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

Sinds het begin van de legislatuur zet de regering in op het toepassen en verder ontwikkelen van een transversale aanpak die het mogelijk maakt te anticiperen en in te spelen op de talrijke huidige en toekomstige noden van maatschappelijke, klimaatgerelateerde, ecologische of digitale aard en aldus te voldoen aan de doelstellingen van de Europese Pijler van Sociale Rechten en de doelstellingen van de Verenigde Naties inzake duurzame ontwikkeling.

De beleidsdoelstellingen inzake werk voor de huidige legislatuur berusten op vier strategische krachtlijnen waarrond acties en projecten opgezet kunnen worden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Vooreerst wordt beoogd de synergiën te versterken tussen de beleidsdomeinen Werk en Beroepsopleiding, wat het mogelijk moet maken te anticiperen op de behoeften van de arbeidsmarkt. Deze prospectieve benadering heeft niet enkel tot doel een sterk dienstenaanbod ter beschikking te stellen van de Brusselse werkzoekenden en werkgevers of het opleidingsaanbod bij te sturen met name op veelbelovende beroepen, in nauwe samenwerking met de betrokken bedrijfssectoren. Het Gewest zet zich in voor zowel sectorale als interfederale samenwerking, met name met de uitwerking van de Strategie Scholing en Werk, de organisatie van sectorale rondetafelgesprekken en het opzetten van prospectieve analyses.

Vervolgens moet de verhoging van de werkzaamheidsgraad van de Brusselaars onvermijdelijk gepaard gaan met een voldoende aantal geschikte oplossingen voor een kwaliteitsvolle en duurzame werkgelegenheid.

De maatregelen voor tewerkstellingssteun zullen meer dan ooit benut worden om het in dienst nemen van Brusselse werkzoekenden aantrekkelijker te maken. De evaluatie van de werkgelegenheidssteun wordt momenteel voltooid. Hiermee zal het mogelijk zijn om de impact van deze steun te meten en deze en deze te herschikken om steeds meer Brusselaars naar het werk toe te leiden.

progressivement. Dès lors, une croissance plus soutenue du PIB nécessiterait essentiellement un relèvement plus marqué de la productivité ou une plus grande participation au marché du travail. Le déficit budgétaire se creuserait en 2023, pour atteindre 4,7 % du PIB. L'augmentation des dépenses joue de nouveau un rôle à cet égard, mais cette année, l'indexation des barèmes à l'impôt des personnes physiques, entre autres, pèserait également sur la croissance des recettes. À politique inchangée, le déficit avoisinerait toujours ce niveau en 2025. Le ratio d'endettement est quant à lui sur une trajectoire ascendante.

CHAPITRE III Synthèse managériale

Depuis le début de la législature, le Gouvernement prône la mise en œuvre et le développement d'une approche transversale permettant d'anticiper et de répondre aux nombreux défis actuels et futurs, qu'ils soient d'ordre sociétaux, climatiques, écologiques ou numériques et ainsi répondre aux Objectifs du Pilier européen des droits sociaux et aux objectifs de développement durable des Nations unies».

Les ambitions politiques en matière d'emploi pour la législature actuelle se structurent autour de quatre axes stratégiques permettant de décliner les actions et projets mis en œuvre en Région bruxelloise.

Abordons en premier lieu, le renforcement des synergies entre les politiques de l'Emploi et de Formation professionnelle qui doit permettre d'anticiper les besoins du marché du travail. L'approche prospective vise, non seulement, à déployer une offre de services performants au bénéfice des chercheurs d'emplois bruxellois et des employeurs, qu'à réorienter l'offre de formation notamment vers les métiers porteurs en collaboration étroite avec les secteurs d'activités concernés. La Région s'inscrit tant dans une optique de collaboration sectorielle et interfédérale, notamment avec l'élaboration de la Stratégie Qualification Emploi, la tenue de tables rondes sectorielles et la mise sur pied d'analyses prospectives.

Ensuite, l'augmentation du taux d'emploi des bruxellois doit être indéniablement corrélée à un nombre suffisant de solutions adéquates pour une mise à l'emploi de qualité et durable.

Les dispositifs d'aide à l'emploi seront plus que jamais mobilisés pour rendre plus attractif l'engagement des demandeurs d'emploi bruxellois. L'évaluation des aides à l'emploi est en cours de finalisation. Elle permettra de mesurer l'impact de ces aides et de les redéployer pour mener toujours plus de Bruxellois vers l'emploi.

Werk moet een middel tot duurzame inschakeling zijn (Doelstellingen inzake Duurzame Ontwikkeling van de Verenigde Naties 8 en 10). Dit begrip wordt benaderd via de eerste barometer gewijd aan de “arbeidskwaliteit”, uitgewerkt door View.brussels in overleg met Brupartners.

Tegelijkertijd draagt de ontwikkeling van vaardigheden bij tot de inschakeling en de mobiliteit van de werknemers. Dit moet dus systematisch gebeuren, met name met het oog op omscholing naar beroepen met toekomst, en het anticiperen op crisissen en veranderingen op de arbeidsmarkt.

In deze context zullen maatregelen om het aantal missies en het gebruik van het Opleidingsfonds Dienstencheques te versterken, worden afgerond. De regeling voor betaald educatief verlof heeft nieuwe, gemoderniseerde regelgeving die vanaf 1 september 2023 van toepassing is.

De hervormingen op het gebied de dienstencheques en de economische migratie worden momenteel afgerond.

Een doeltreffend tewerkstellingsbeleid in de zeer diverse Brusselse context is niet mogelijk zonder een sterk beleidsstreven naar bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt en bevordering van diversiteit binnen de onderneming

In het jaar 2023 werd het nieuwe wettelijke kader voor discriminatietests van kracht, waardoor meer effectieve en proactieve controles van discriminatie bij de aanwerving mogelijk werden, met meer samenwerking tussen de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie en Actiris enerzijds, en de Federale Sociale Inspectie anderzijds.

Bovendien is het plan met de 15 verbintenissen in de strijd tegen discriminatie definitief goedgekeurd en zijn de eerste maatregelen gelanceerd.

In 2023 werd de steun voor Oekraïense vluchtelingen gehandhaafd, voornamelijk betreffende de toegang tot de arbeidsmarkt, terwijl er bedrijfsondersteunende maatregelen werden genomen om het hoofd te bieden aan de stijgende energiekosten, met name ten voordele van bedrijven in de sociale economie. Tegelijkertijd hebben deze organisaties ook kunnen genieten van een tijdelijke afwijking met betrekking tot hun doelstellingen, om hun doelgroepen aan het werk te krijgen, vanwege de opeenvolgende effecten van de verschillende crises op deze structuren.

Het jaar 2023 werd ook gekenmerkt door de inwerking-treding van de nieuwe ordonnantie die Actiris verplicht om een competentiebalans uit te voeren voor werkzoekenden in Brussel. Deze beoordeling is een belangrijke stap om

La mise à l'emploi doit être un vecteur d'insertion durable (Objectifs de développement durable des Nations unies 8 et 10). Cette notion est approchée via le premier baromètre dédié à la «qualité» du travail élaboré par View.brussels en concertation avec Brupartners.

En parallèle, le développement de compétences est un vecteur d'insertion et de mobilité pour le travailleur. Celui-ci doit donc être systématisé, notamment en vue de reconversions vers des métiers porteurs et de l'anticipation de crises et des mutations à l'œuvre sur le marché de l'emploi.

Dans ce contexte, des actions œuvrant à un renforcement des missions et à une utilisation accrue du Fonds de Formation Titres-Services seront encore finalisées. Quant au dispositif du congé-éducation payé, il dispose d'une nouvelle réglementation modernisée applicable depuis le 1^{er} septembre 2023.

Les réformes en matière de titres-services et de migration économique sont en cours de finalisation.

Une politique d'emploi efficiente dans un contexte bruxellois très diversifié ne peut se passer d'ambitions politiques fortes relatives à la lutte contre les discriminations à l'embauche et la promotion de la diversité en entreprise.

L'année 2023 a vu l'entrée en vigueur du nouveau cadre légal des tests de discrimination permettant la réalisation de contrôles plus efficaces et proactifs des discriminations à l'embauche avec une collaboration accrue entre l'Inspection Régionale de l'Emploi et Actiris d'une part, et avec l'inspection sociale fédérale d'autre part.

Par ailleurs, le plan comprenant les 15 engagements en matière de lutte contre la discrimination a été définitivement approuvé et les premières mesures ont été lancées.

Pendant l'année 2023, le soutien aux réfugiés ukrainiens a été maintenu, notamment en ce qui concerne l'accès au marché de l'emploi, tandis que des mesures de soutiens aux entreprises ont été mises en place afin de faire face à l'accroissement des coûts de l'énergie, notamment en faveur des entreprises d'économie sociale. Parallèlement, celles-ci ont également bénéficié d'un régime dérogatoire temporaire concernant leurs objectifs de mise à l'emploi d'insertion de leur public cibles étant donné les impacts successifs des différentes crises sur ces structures.

Par ailleurs, l'année 2023 a été marquée par l'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance imposant à Actiris la réalisation d'un bilan de compétence en faveur des demandeurs d'emploi bruxellois. Ce bilan est une étape

werkzoekenden doeltreffender te ondersteunen op hun weg naar een duurzame, kwaliteitsvolle job.

De strategie kwalificatie werk werd definitief goedgekeurd. Dit ambitieuze plan, in samenwerking met de Gemeenschappen, moet Brussel in staat stellen om beter te reageren op het probleem van het tekort aan banen door te streven naar een verbetering van de kwalificaties van de Brusselaars om hun (her)intrede op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. In dit kader is de samenwerking met de sectoren, met name via de polen opleiding werk, verder uitgebreid en doeltreffender gemaakt.

Tegelijkertijd werden in 2023 de door de POW's gedeelde sectorale actieplannen gelanceerd na de in 2022 gestarte rondetafelgesprekken. Andere sectoren waarvoor geen POW's bestaan, worden momenteel geraadpleegd om ze op te nemen in deze strategie om werkzoekenden en bedrijven dichter bij elkaar te brengen.

De afronding van de evaluatie van de werkgelegenheidssteun heeft het mogelijk gemaakt om de prioriteiten voor het einde van de legislatuur vast te stellen, met het oog op de aanpassing of heroriëntatie van bepaalde bestaande werkgelegenheidssteunmaatregelen en het creëren van nieuwe, met name voor werknemers en werkzoekenden met een handicap.

Zodra ze voltooid zijn, zal de hervorming van de dienstencheques de arbeidsomstandigheden van huishoudhulpen verbeteren en hun bescherming versterken, terwijl de hervorming van de economische migratie het bestaande systeem zal vereenvoudigen om werkgevers een eenvoudig, coherent rechtskader te bieden dat zal bijdragen tot de aantrekkelijkheid en het concurrentievermogen van het Gewest..

Tot slot zijn er in 2023 belangrijke mijlpalen gezet met het oog op de grondige hervorming van bepaalde belangrijke werkgelegenheidsinstrumenten in Brussel. Het jaar 2024 is net zo ambitieus als het gaat om de afronding van wat nog gedaan moet worden, zoals de hervorming van dienstencheques, economische migratie en werkgelegenheidssteun, maar ook als het gaat om de praktische uitvoering, bijvoorbeeld met betrekking tot de competentiebalans of het betaald educatief verlof.

Deze legislatuur zal gekenmerkt zijn door de invoering van belangrijke nieuwe maatregelen om te evalueren, maar vooral om ervoor te zorgen, dat Brusselaars meer gekwalificeerd zijn, zodat ze beter begeleid kunnen worden naar de beschikbare jobs in Brussel en elders in België.

importante afin d'accompagner plus efficacement les demandeurs d'emploi dans leur parcours vers un emploi durable et de qualité.

La Stratégie Qualification-Emploi a été définitivement approuvée, ce plan ambitieux, en collaboration avec les Communautés, doit permettre à Bruxelles de se mettre en ordre de marche pour répondre plus efficacement à la problématique des métiers en pénurie en visant à une meilleure qualification des bruxellois en vue de faciliter leur (re)mise à l'emploi. Dans ce cadre, la collaboration avec les secteurs notamment via les pôles formation-emploi a encore été accrue et rendue plus efficace.

Parallèlement, l'année 2023 a été l'occasion de lancer les plans d'action sectoriels partagés par les PFE à l'issue des tables-rondes initiées en 2022. D'autres secteurs, pour lesquels il n'existe pas de PFE sont actuellement concertés en vue de leur incorporation à cette stratégie de rapprochement des chercheurs d'emploi et des entreprises.

La finalisation de l'évaluation des aides à l'emploi a permis de dégager les priorités pour la fin de la législature en vue d'adapter ou de réorienter certaines aides à l'emploi existantes mais aussi afin d'en créer de nouvelles notamment pour les travailleurs et demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Lorsqu'elles auront abouti, la réforme en matière de titres-services permettra d'améliorer les conditions de travail des aide-ménagères et de renforcer leur protection tandis que la réforme de la migration économique simplifiera le dispositif existant afin d'offrir aux employeurs un cadre juridique simple, cohérent et permettant de contribuer à l'attractivité et à la compétitivité de la Région.

Pour conclure, l'année 2023 a permis de poser des jalons importants en vue de réformer en profondeur certains dispositifs clés en matière d'emploi à Bruxelles. L'année 2024 se veut aussi ambitieuse afin de finaliser ce qui doit encore l'être comme la réforme des titres-services, de la migration économique et des aides à l'emploi mais aussi en termes d'implémentation pratique en ce qui concerne par exemple le bilan de compétences ou le congé-éducation payé.

Cette législature aura été marquée par la mise en place de nouvelles mesures importantes pour évaluer mais surtout pour assurer une qualification plus importantes des Bruxellois afin de les accompagner de manière plus efficace vers les emplois disponibles à Bruxelles et ailleurs en Belgique.

HOOFDSTUK IV
Overzicht van de strategische en
operationele doelstellingen

IV.1 SD 1: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken

Omschrijving van de doelstelling:

Een doeltreffend tewerkstellingsbeleid moet er eveneens naar streven dat de weg naar de inclusie van de Brusselaars wordt geplaveid. De rijke Brusselse diversiteit moet op haar juiste waarde worden geschat. De gewestelijke instrumenten inzetten, innovatieve projecten ondersteunen, meer focussen op de huidige discriminerende fenomenen, inbreuken ter zake bestraffen en diversiteit bevorderen zijn acties die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitgebreid moeten worden. De transversale integratie van de genderdimensie moet worden gsystematiseerd.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

Brondocument van de SD:

Gemeenschappelijke Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie – Regeerperiode 2019-2024.

Deadline van de SD: Einde van de regeerperiode

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, Consortium voor de erkenning van de competenties, gefedereerde entiteiten, federale overheid, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Regiedienst voor beroepsopleiding, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, View.brussels

IV.1.1 OD 1.1.: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de “beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt”

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

CHAPITRE IV
Aperçu des objectifs stratégiques
et opérationnels

IV.1 OS 1: Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement

Description de l'objectif:

Le Gouvernement souhaite approfondir la transversalité des politiques menées en matière d'emploi et de formation dans le cadre de partenariats forts entre les opérateurs publics d'emploi et de formation. Les synergies entre les opérateurs publics d'emploi et de formation seront intensifiées afin de renforcer la transversalité des politiques menées en matière d'emploi et de formation afin de fluidifier et de renforcer le parcours des chercheurs d'emploi vers l'emploi

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

Document source de l'OS:

Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – Législature 2019-2024.

Échéance de l'OS: Fin de la législature

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, Consortium de Validation des Compétences, Entités fédérées, Autorité Fédérale, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Régie de la formation professionnelle, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, View.brussels.

IV.1.1 OO 1.1.: Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de «qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail»

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.1.1.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Doorgaan met en verbeteren van de onderlinge afstemming van instrumenten voor het beheer van werkgelegenheid en opleiding (optimaliseren van de planning van opleidingsbehoeften, efficiëntie en flexibiliteit van het aanbod, vermogen om in te spelen op de kwalificatiebehoeften van werkzoekenden en de arbeidsmarkt). Mobilisatie van de Opleidings- en Tewerkstellingspolen als actoren in de sectorale ondersteuning van werkzoekenden en de professionele omscholing van werknemers.

Implementatie van de Strategie “Kwalificatie voor Werk” (SKW) om zo een doeltreffend antwoord te bieden op de kwalificeringsbehoeften van werkzoekenden om zich duurzaam te vestigen op de arbeidsmarkt en een antwoord te bieden op de behoefte aan arbeidskrachten van de werkgevers alsook op het probleem van de knelpuntberoepen.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- In overleg met Bruxelles Formation:

Aanpassing van het opleidingsaanbod in functie van de kwalificatiebehoeften van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: tenuitvoerlegging van trajecten kwalificatie-werk met de belofte van aanwerving, opleidingsbestelling voor alle doelgroepen en in alle domeinen, taalplan, Aviato, FVT (Frans als vreemde taal), Oekraïners, ...;

Stimulansen voor opleiding en ondersteunende maatregelen voor stagiairs: gratis EFP, strijdplan tegen bestaansonzekerheid;

- Lancering van een prospectieve studie over groene en vergroenende banen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest”: toekenning aan EcoRes

De activiteiten en beroepen identificeren die betrokken zijn door de milieutransitie binnen de sectoren die deel uitmaken van de Shifting Economy;

Het kwantificeren van het aandeel groene banen op de middellange en lange termijn, enerzijds om dit later te kunnen monitoren, en anderzijds om werkgelegenheidsprognoses op de middellange/ lange termijn te maken die gebruikt kunnen worden om het opleidingsaanbod te sturen;

- Verdere ontwikkeling van indicatoren voor de overgang van opleiding naar werk voor alle opleidingsaanbod

IV.1.1.1 Réalisations 2023

Statut de l’OO: Selon le planning

Description de la réalisation de l’objectif:

Poursuite et amélioration de l’articulation des instruments de pilotage emploi-formation (optimisation des planifications des besoins de formation, efficacité et souplesse de l’offre, capacité de réponse aux besoins de qualification des chercheurs d’emploi et du marché du travail). Mobilisation des Pôles Formation Emploi comme acteurs de l’accompagnement sectoriel des chercheurs d’emploi et de la reconversion professionnelle des travailleurs.

Mise en place de la Stratégie de «Qualification-Emploi» afin de répondre efficacement aux besoins de qualification des chercheurs d’emploi pour s’insérer durablement sur le marché du travail et répondre aux besoins de main-d’œuvre des employeurs ainsi qu’à la problématique des métiers en pénurie.

Description d’actions et de projets réalisés:

- En concertation avec Bruxelles Formation:

Adaptation de l’offre de formations aux besoins de qualification en Région de Bruxelles-Capitale: mise en œuvre de trajets emploi-formation avec promesse d’embauche, commande de formation tout public et tous domaines, plan langues, Aviato, FLE (français langue étrangère) Ukrainiens...;

Incitants à la formation et mesures de soutien aux stagiaires: gratuité EFP, plan de lutte contre la précarité.

- Lancement de l’étude prospective sur les emplois verts et verdurissants en Région de Bruxelles-Capitale»: attribuée à EcoRes

Identification des activités et métiers concernés par la transition environnementale au sein des secteurs englobés dans la Shifting Economy;

Quantification de la proportion des emplois verts à moyen et long termes, d’une part en vue de pouvoir en assurer le monitoring par la suite et, d’autre part, à procéder à des projections en termes d’emploi à moyen/long termes qui permettent d’orienter l’offre de formation;

- Poursuite du développement d’indicateurs de transition formation-emploi pour l’ensemble de l’offre de

en publicatie van de eerste resultaten van de analyse van de impact van opleiding op de tewerkstelling van niet-werkende werkzoekenden ingeschreven bij Actiris;

- Goedkeuring en uitvoering van de nieuwe Strategie Scholing en Werk.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 03.006.15.07.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het mechanisme tot ondersteuning van omscholing of heroriëntering naar knelpuntberoepen in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht”
- BA 16.005.15.07.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor de cofinancieringen betreffende de referentiecentra”
- BA 16.017.15.01.4140: “Werkingsubsidies aan Actiris in het kader van de Oekraïne-crisis”
- BA 16.001.08.03.1211: “Werkingsuitgaven voor studies, experimenten, publicaties en diversen inzake tewerkstelling zesde Staatshervorming inbegrepen”

Impact gelijke kansen:

Ja, de operationele doelstelling zal een positieve impact hebben op het opleidingsniveau in het Brussels Gewest. Vanuit het kruispunt denken zou deze doelstelling de verschillende doelgroepen van het gelijkekansenbeleid ten goede moeten komen.

IV.1.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling:

Verbetering van de onderlinge afstemming van de verschillende instrumenten om ervoor te zorgen dat de planning van de opleidingsbehoeften wordt geoptimaliseerd alsook om te streven naar efficiëntie en flexibiliteit van het aanbod teneinde te voldoen aan de kwalificatiebehoeften van werkzoekenden en de arbeidsmarkt.

formation et publication des premiers résultats d’analyse d’impact des formations sur la mise à l’emploi des demandeurs d’emploi inoccupés inscrits chez Actiris;

- Adoption et mise en œuvre de la nouvelle Stratégie Qualification Emploi.

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d’une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d’insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d’emploi (quote-part régionale)»
- AB 03.006.15.07.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le dispositif de soutien à la reconversion ou la réorientation vers les métiers en pénurie dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience»
- AB 16.005.15.07.4140: «Subvention à Actiris pour les cofinancements en matière de centres de référence»
- AB 16.017.15.01.4140: «Subvention à Actiris pour les cofinancements en matière de centres de référence»
- AB 16.001.08.03.1211: «Dépenses de fonctionnement pour des études, des expérimentations, des publications et des divers en matière d’emploi y compris 6^e Réforme»

Impact égalité des chances:

Oui, l’objectif opérationnel aura un impact positif sur le niveau de qualification de la Région bruxelloise. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l’égalité des chances.

IV.1.1.2 Planning 2024

Description de l’objectif:

Amélioration de l’articulation des différents instruments pour veiller à optimiser les planifications des besoins de formation ainsi que pour viser à l’efficacité et à la souplesse de l’offre afin de répondre aux besoins de qualification des chercheurs d’emploi et du marché du travail.

Gewenste output van de OD:

- Ontwikkeling van prospectieve analyses en instrumenten
- Passende oplossingen bieden voor de kwalificatiebehoefte van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Prospectieve analyses
- Controle-instrumenten
- Identificatie van de opleidingsbehoefte

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Ja
- Oranje: Lopende
- Rood: Nee

*Deadline voor de OD: 2024**Omschrijving van de acties en projecten*

- Overleg met Bruxelles Formation om het opleidingsaanbod aan te passen aan de kwalificatiebehoefte van de werkzoekenden (WZ) en de arbeidsmarkt, meer bepaald de beroepen die rekruteren. Voortzetting van de doelstellingen voor 2023 wat betreft het aantal plaatsen en de budgetten die zijn toegewezen aan opleidingen en ondersteunende maatregelen voor stagiairs;
- Het traject van de werkzoekende optimaliseren, van het opstellen van een carrièreplan tot het starten van een beroepsopleiding;
- Opstellen van gezamenlijke rapporten Actiris-Bruxelles Formation (Dienst Statistiek), die op regelmatige basis worden opgesteld. Analyses betreffende de tewerkstelling van NWWZ ingeschreven bij Actiris;
- Tenuitvoerlegging van de strategie Scholing en Werk (SKW).

Gewenste output per actie en project:

- Prospectieve analyses die het mogelijk maken om het opleidingsaanbod te oriënteren;
- Gedefinieerde en gedeelde methodologische instrumenten;
- Stijging van kansrijke opleidingen.

Output souhaité de l'OO:

- Développement d'analyses prospectives et d'outils
- Offrir des solutions appropriées aux besoins de qualification en Région de Bruxelles-Capitale.

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

- Analyses prospectives
- Outils de veille
- Identification des besoins de formation

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Oui
- Orange: En cours
- Rouge: Non

*Échéance de l'OO: 2024**Description des actions et projets:*

- Concertation avec «Bruxelles Formation» pour adapter l'offre de formation aux besoins de qualification des Chercheurs d'Emploi (CE) et du marché de l'emploi à savoir les métiers qui recrutent. Poursuite des objectifs 2023 tant au niveau des places que des budgets alloués pour les formations et les mesures de soutien aux stagiaires;
- Optimisation du parcours du chercheur d'emploi, de l'élaboration du projet professionnel à l'entrée en formation professionnalisante;
- Élaboration de rapports conjoints Actiris-Bruxelles Formation (Service Etudes Statistiques), produits sur base régulière. Analyses sur la mise à l'emploi des DEI inscrits chez Actiris;
- Déploiement de la Stratégie Qualification Emploi (SQE).

Output souhaité par action et projet:

- Analyse prospective permettant d'orienter l'offre de formations;
- Outils méthodologiques définis et partagés;
- Augmentations des formations porteuses.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Indicatoren ontwikkeld en gedeeld met de opleidingsoperatoren;
- Eerste analyses betreffende de overgang van opleiding naar werk gerealiseerd;
- Effectieve realisaties.

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties - Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen - Daling van de betrokken indicatoren

*Deadline: 2024**Slaagvoorwaarden:*

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

*Middelen:**Budget*

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 03.006.15.07.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het mechanisme tot ondersteuning van omscholing of heroriëntering naar knelpuntberoepen in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht”
- BA 16.005.15.07.4140: Werkingssubsidie aan Actiris voor de cofinancieringen betreffende de referentiecentra
- BA 16.017.15.01.4140: “Werkingsubsidies aan Actiris in het kader van de Oekraïne-crisis”

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad,

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Indicateurs élaborés et partagés avec les opérateurs de formation;
- Premières analyses réalisées sur les transitions formation-emploi;
- Réalisations effectives.

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

*Échéance: 2024**Conditions de réussite:*

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

*Moyens:**Budget*

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d’une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d’insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d’emploi (quote-part régionale)»
- AB 03.006.15.07.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le dispositif de soutien à la reconversion ou la réorientation vers les métiers en pénurie dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience»
- AB 16.005.15.07.4140: «Subvention à Actiris pour les cofinancements en matière de centres de référence»
- AB 16.017.15.01.4140: «Subventions de fonctionnement à Actiris dans le cadre de la crise ukrainienne»

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, Consortium

Consortium voor de erkenning van de competenties, gefedereerde entiteiten, federale overheid, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Regiedienst voor beroepsopleiding, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, View.brussels

IV.1.2 OD 1.2.: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de “beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt”

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.1.2.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Voortzetting van de sectorale benadering van werkgelegenheid en opleiding. Het mobiliseren van de Opleidings- en Tewerkstellingspolen (OTP) als opleidingsactor, de sectorale begeleiding van werkzoekenden en de professionele reconversie in een context van crisis.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Uitvoering van de acties die zijn aangenomen in opvolging van de rondetafelgesprekken over “knelpuntberoepen;
- Aanpassing van de opleidingen aan de behoeften van de geanalyseerde sectoren, met name door de OTP’s;
- Oriëntatie en communicatie over beroepen met toekomstmogelijkheden;
- Werkzoekenden begeleiden naar beroepen die rekruteren met name door middel van opleiding op maat.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.005.15.07.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor de cofinancieringen betreffende de referentiecentra”
- BA 03.006.15.07.41.40: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het mechanisme tot ondersteuning van omscholing of heroriëntering naar knelpuntberoepen in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht”

de Validation des Compétences, Entités fédérées, Autorité Fédérale, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Régie de la formation professionnelle, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, View.brussels.

IV.1.2 OO 1.2.: Réaliser les Pôles Formation Emploi comme outil exemplaire de partenariat et poursuivre l’approche sectorielle de l’emploi et de la formation professionnelle

Analyse de l’impact sur l’égalité des chances: Oui

IV.1.2.1 Réalisations 2023

Statut de l’OO: Selon le planning

Description de la réalisation de l’objectif:

Poursuite de l’approche sectorielle de l’emploi et de la formation. Mobilisation des Pôles Formation Emploi comme acteur de formation, de l’accompagnement sectoriel des chercheurs d’emploi et de la reconversion professionnelle dans un contexte de crise.

Description d’actions et de projets réalisés:

- Mise en œuvre des actions adoptées en suivi des tables rondes dédiées aux «métiers en pénurie»;
- Adaptation des formations selon les besoins des secteurs analysés, notamment via les PFE;
- Orientation et communication sur les métiers porteurs;
- Accompagnement des chercheurs d’emploi vers les métiers qui recrutent, notamment au travers des formations sur mesure.

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.005.15.07.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour les cofinancements en matière de centres de référence»
- AB 03.006.15.07.41.40: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le dispositif de soutien à la reconversion ou la réorientation vers les métiers en pénurie dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience»

Impact gelijke kansen:

De operationele doelstelling zal een positieve impact hebben op het opleidingsniveau in het Brussels Gewest. Vanuit het kruispuntdenken zou een dergelijke impact de verschillende doelgroepen van het gelijkekansenbeleid ten goede moeten komen.

*IV.1.2.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling:*

Voortzetting van de sectorale benadering van werkgelegenheid en opleiding. Het mobiliseren van de Opleidings- en Twerkstellingspolen (OTP) als opleidingsactor, de sectorale begeleiding van werkzoekenden en de professionele reconversie in een context van crisis.

Gewenste output van de OD:

- Ontwikkeling van de sectorale benadering van werkgelegenheid en beroepsopleiding

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Sectorale initiatieven geïnitieerd

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Ja
- Oranje: Lopende
- Rood: Nee

*Deadline voor de OD: 2024**Omschrijving van de acties en projecten**Gewenste output per actie en project:*

- Uitvoering van de acties die zijn aangenomen in opvolging van de rondetafelgesprekken over “knelpuntberoepen”;
- Promotie van de over beroepen met toekomstmogelijkheden;
- Werkzoekenden begeleiden naar beroepen die rekruteren door hen een opleiding op maat aan te bieden;
- De banden met sectoren aanhalen om een beter inzicht te krijgen in de behoeften van de van werkgevers inzake vaardigheden.

Impact égalité des chances:

L'objectif opérationnel aura un impact positif sur le niveau de qualification en Région bruxelloise. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l'égalité des chances.

*IV.1.2.2 Planning 2024**Description de l'objectif:*

Poursuite de l'approche sectorielle de l'emploi et de la formation. Mobiliser les Pôles Formation Emploi comme acteur de formation, de l'accompagnement sectoriel des chercheurs d'emploi et de la reconversion professionnelle dans un contexte de crise.

Output souhaité de l'OO:

- Développement de l'approche sectorielle de l'emploi et la formation professionnelle

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

- Initiatives sectorielles initiées

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Oui
- Orange: En cours
- Rouge: Non

*Échéance de l'OO: 2024**Description des actions et projets:**Output souhaité par action et projet:*

- Mise en œuvre des actions adoptées en suivi des tables rondes dédiées aux «métiers en pénurie»;
- Promotion des métiers qui recrutent;
- Accompagnement les chercheurs d'emploi vers les métiers qui recrutent en leur proposant des formations sur mesure;
- Renforcement des liens avec les secteurs afin de mieux connaître les besoins des employeurs en matière de compétences.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Voltooide uitvoering

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties - Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *Status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen - Daling van de betrokken indicatoren

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

*Middelen:**Budget*

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.005.15.07.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor de cofinancieringen betreffende de referentiecentra”
- BA 03.006.15.07.41.40: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het mechanisme tot ondersteuning van omscholing of heroriëntering naar knelpuntberoepen in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht”

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Sociale partners, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, Sectorale en werkgeversfederaties.

IV.1.3 OD 1.3.: Een actieplan opstellen en uitvoeren om het tekort aan arbeidskrachten in te dijken.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Réalisation menée à terme

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance: 2024

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

*Moyens:**Budget*

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.005.15.07.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour les cofinancements en matière de centres de référence»
- AB 03.006.15.07.41.40: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le dispositif de soutien à la reconversion ou la réorientation vers les métiers en pénurie dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience»

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires sociaux, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels, Fédérations sectorielles et patronales.

IV.1.3 OO 1.3.: Rédiger et mettre en œuvre un plan d'actions visant à endiguer les vacances d'emploi

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.1.3.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Overleg voor de uitwerking van een actieplan om de vacante posten in te dammen, dat is opgebouwd rond:

- De prioritaire oriëntatie van de werkzoekenden op werkgelegenheidschepende sectoren en beroepen (voorlichting, opleiding, vrijstellingen, enz.);
- Het vergroten van de vaardigheden van de werkzoekenden op het gebied van beroepen met toekomstmogelijkheden;
- Aanpassing van het opleidingsaanbod aan de van beroepen met toekomstmogelijkheden;
- Prospectieve analyse.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Voortzetting van de analyses van het interfederaal platform voor interregionale mobiliteit en de strijd tegen knelpuntberoepen, over de volgende thema's: cumulatie van werkloosheidsuitkeringen en opleidingsinkomsten (Brusselse aanmoedigingspremie), uitgebreide aangepaste beschikbaarheid, outplacement (Wet Renault), verbeterpistes voor het samenwerkingssakkoord van 24/02/2005 "interregionale mobiliteit";
- Verdere uitvoering van de acties waartoe besloten is tijdens de sectorale rondetafelgesprekken over "knelpuntberoepen" die in 2022 door de Minister gehouden zijn;
- Bevordering, informatie en oriëntatie naar beroepen die rekruteren: nieuwe communicatiecampagne gericht op de beroepen die rekruteren en de knelpuntberoepen;
- Publicatie van de officiële lijst van 108 beroepen geïdentificeerd als kritieke functies in Brussel (inclusief de knelpuntberoepen); communicatie van de lijst van bepaalde studies en opleidingen in verband met deze beroepen (school- of academiejaar 2023-2024);
- Denkoefening over de afstemming van de verschillende concepten voor de beroepen, waaronder de beroepen waarvoor een tekort is;
- Analyse voor de uitbreiding van de oefening van de interne consultatie bij Actiris m.b.t. de knelpuntberoepen naar alle beroepen die rekruteren;

IV.1.3.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif:

Opérationnalisation du plan d'actions visant à endiguer les vacances d'emploi axé autour de:

- l'orientation prioritaire des chercheurs d'emploi vers les secteurs et métiers porteurs en termes d'emploi (informations, formations, dispenses...);
- l'augmentation des compétences des CE dans les métiers porteurs;
- l'adaptation de l'offre de formation aux métiers porteurs;
- l'analyse prospective.

Description d'actions et de projets réalisés:

- Poursuite des travaux d'analyses de la plateforme interfédérale pour la mobilité interrégionale et de lutte contre les métiers en pénurie sur les thématiques suivantes: cumul entre allocation de chômage et revenu de formation (incitant bruxellois), disponibilité adaptée élargie, reclassement professionnel (outplacement/ loi Renault), pistes d'amélioration de l'Accord de coopération 24/02/2005 «mobilité interrégionale»;
- Poursuite de la mise en œuvre des actions décidées lors des tables-rondes sectorielles «métiers en pénurie» menées par le Ministre en 2022;
- Promotion, information et orientation vers les métiers qui recrutent: nouvelle campagne de communication focalisé sur les métiers porteurs et en pénurie;
- Publication de la liste officielle des 108 métiers identifiés comme fonctions critiques à Bruxelles (dont les métiers en pénurie); communication de la liste de certaines études et formations liées à ces métiers (année scolaire ou académique 2023-2024);
- Réflexion sur l'articulation des différents concepts métiers dont les métiers en pénurie;
- Analyse pour l'élargissement de l'exercice de consultation interne à Actiris mené pour les fonctions critiques à l'ensemble des métiers qui recrutent;

*Middelen:**Budget*

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 03.006.15.07.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het mechanisme tot ondersteuning van omscholing of heroriëntering naar knelpuntberoepen in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht”
- BA16.004.15.03.41.40: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”

Impact gelijke kansen:

De operationele doelstelling zal een positieve impact hebben op het opleidingsniveau in het Brussels Gewest. Vanuit het kruispuntdenken zou een dergelijke impact de verschillende doelgroepen van het gelijkheidsbeleid ten goede moeten komen.

*IV.1.3.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling:*

Verderzetting van het actieplan om de vacante posten in te dammen, dat is opgebouwd rond:

- De prioritaire oriëntatie van de werkzoekenden op e sectoren en beroepen met toekomstmogelijkheden (voorlichting, opleiding, vrijstellingen, enz.);
- Het vergroten van de vaardigheden van de werkzoekenden op het gebied van beroepen met toekomstmogelijkheden;
- Aanpassing van het opleidingsaanbod aan beroepen met toekomstmogelijkheden;
- De prospectieve analyse.

Gewenste output van de OD:

- Samen uitwerken van een effectief en duurzaam actieplan

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Effectieve samenwerking van de verschillende actoren voor de uitwerking van het plan

*Moyens:**Budget*

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 03.006.15.07.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le dispositif de soutien à la reconversion ou la réorientation vers les métiers en pénurie dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience»
- AB 16.004.15.03.41.40: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d’une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d’insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d’emploi (quote-part régionale)»

Impact égalité des chances:

L’objectif opérationnel aura un impact positif sur le niveau de qualification en Région bruxelloise. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l’égalité des chances.

*IV.1.3.2 Planning 2024**Description de l’objectif:*

Poursuite du plan d’actions visant à endiguer les vacances d’emploi axé autour de:

- l’orientation prioritaire des chercheurs d’emploi vers les secteurs et métiers porteurs en termes d’emploi (informations, formations, dispenses...);
- l’augmentation des compétences des chercheurs d’emploi dans les métiers porteurs;
- l’adaptation de l’offre de formation aux métiers porteurs;
- l’analyse prospective.

Output souhaité de l’OO:

- Co-construction d’un plan d’actions efficaces et pérennes

Indicateurs de performance (ICP) de l’output de l’OO:

- Collaboration effective des différents acteurs pour l’application du plan

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Effectieve samenwerking
- Oranje: Geplande samenwerking
- Rood: Geen enkel initiatief ondernomen

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Voortzetting van de werkzaamheden van het interfederaal platform voor de intergewestelijke mobiliteit en de aanpak van beroepen waarvoor een tekort is;
- Uitvoering van de acties die werden goedgekeurd na de door de 'POW's georganiseerde rondetafelgesprekken rond "knelpuntberoepen";
- Voortzetting van de promotie van beroepen die rekruteren en de oriëntering van de werkzoekenden naar deze beroepen;
- Vaststellen van kwalitatieve criteria voor de behoeften aan vaardigheden op de arbeidsmarkt, met name door samen te werken met contactpersonen uit de sector;
- Intern overleg bij Actiris voor alle beroepen die rekruteren, verbetering van de aanpak op basis van de oefening in 2023 en verbetering van de relevantie en betrouwbaarheid van de informatie die binnen Actiris en bij de partners wordt verzameld.

Gewenste output per actie en project:

- Uitvoering van de strategie en de acties van het plan

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Gerealiseerde acties

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties - Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen - Daling van de betrokken indicatoren

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Collaboration effective
- Orange: Collaboration planifiée
- Rouge: Aucune initiative entreprise

Échéance de l'OO: 2024

Description des actions et projets:

- Poursuite des travaux de la plateforme interfédérale pour la mobilité interrégionale et de lutte contre les métiers en pénurie;
- Mise en œuvre des actions adoptées en suivi des tables rondes dédiées aux «métiers en pénurie»;
- Poursuite de la promotion et l'orientation des chercheurs d'emploi vers les métiers qui recrutent;
- Identification des critères qualitatifs des besoins en compétences au niveau du marché de l'emploi, notamment via la collaboration avec les interlocuteurs sectoriels;
- Consultation interne à Actiris menée pour l'ensemble des métiers qui recrutent, amélioration de la démarche sur la base de l'exercice de 2023 et amélioration de la pertinence et la fiabilité des informations récoltées au sein d'Actiris et chez les partenaires.

Output souhaité par action et projet:

- Mise en œuvre de la stratégie et des actions du plan

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Actions réalisées

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge).

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 03.006.15.07.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het mechanisme tot ondersteuning van omscholing of heroriëntering naar knelpuntberoepen in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht”
- BA16.004.15.03.41.40: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”

Partners:

Brussel Economie en Werkgelegenheid, Actiris, Banspa, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, gefedereerde entiteiten, federale overheid, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels.

IV.1.4 OD 1.4.: De opleiding in de onderneming ontwikkelen.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.1.4.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Ondersteunen van de hefboom van de opleiding in de onderneming, in de eerste plaats de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) en de alternerende opleiding, als vector voor een versnelde en duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat de bestaande belemmeringen voor de ontwikkeling van een dergelijk systeem moeten worden weggenomen, zowel voor de werkzoekende als voor de onderneming.

Échéance: 2024

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 03.006.15.07.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le dispositif de soutien à la reconversion ou la réorientation vers les métiers en pénurie dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience»
- AB 16.004.15.03.41.40: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d’une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d’insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d’emploi (quote-part régionale)»

Partenaires:

Bruxelles Économie et Emploi, Actiris, Banspa, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, Entités fédérées, Autorité Fédérale, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels.

IV.1.4 OO 1.4.: Développer la formation en entreprise

Analyse de l’impact sur l’égalité des chances: Oui

IV.1.4.1 Réalisations 2023

Statut de l’OO: Selon le planning

Description de la réalisation de l’objectif:

Soutenir le levier de la formation en entreprise, prioritairement la Formation Professionnelle Individuelle en entreprise (FPI^e) et la formation en alternance, comme vecteur d’intégration accélérée et durable sur le marché du travail. Cela implique de lever les freins existants au développement d’un tel dispositif aussi bien dans le chef du chercheur d’emploi que de l’entreprise.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Verderzetting van de prospectie van nieuwe werkgevers die zich inzetten voor alternerende opleidingen voor jongeren.

*Middelen:**Budget*

- BA 16.006.15.11.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris ter financiering van de Premies “Hervorming tewerkstellingssteun””
- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 16.004.15.04.4140: “Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming”

*Impact gelijke kansen: Ja**IV.1.4.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling:*

Ondersteunen van de hefboom van de opleiding in de onderneming, in de eerste plaats de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) en de alternerende opleiding, als vector voor een versnelde en duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat de bestaande belemmeringen voor de ontwikkeling van een dergelijk systeem moeten worden weggenomen, zowel voor de werkzoekende als voor de onderneming.

Gewenste output van de OD:

- Toename van het aantal werkzoekenden dat een opleiding in een onderneming volgt

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Aantal gevolgde individuele beroepsopleidingen in ondernemingen (BF en VDAB - jaarlijks berekend door view.brussels) en aantal gevolgde alternerende opleidingen

Description d'actions et de projets réalisés:

- Poursuite de la prospection de nouveaux employeurs s'engageant dans la formation des jeunes en alternance;

*Moyens:**Budget*

- AB 16.006.15.11.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des Primes «Réforme aides à l'emploi»
- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale)»
- AB 16.004.15.04.4140: «Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État»

*Impact égalité des chances: Oui**IV.1.4.2 Planning 2024**Description de l'objectif:*

Soutenir le levier de la formation en entreprise, prioritairement la Formation Professionnelle Individuelle en entreprise (FPI^e) et la formation en alternance, comme vecteur d'intégration accélérée et durable sur le marché du travail. Cela implique de lever les freins existants au développement d'un tel dispositif aussi bien dans le chef du chercheur d'emploi que de l'entreprise.

Output souhaité de l'OO:

- Augmentation du nombre de chercheurs d'emploi suivant une formation en entreprise.

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

- Nombre de formation individuelle en entreprise suivie (BF et VDAB – annuel calculé par View.brussels) et nombre de formations en alternance suivies

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Stijging
- Oranje: Stagnatie
- Rood: Daling

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Verderzetting van de prospectie van nieuwe werkgevers die zich inzetten voor alternerende opleidingen voor jongeren;
- Instap in FPIe en IBO: Vergemakkelijken van de weg van de werkgever tussen Actiris, Bruxelles Formation en/of de VDAB Brussel.

Gewenste output per actie en project:

- Meer werkgevers die inzetten op alternerende opleidingen

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Aantal werkgevers

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden: Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

*Middelen:**Budget*

- BA 16.006.15.11.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris ter financiering van de Premies “Hervorming tewerkstellingssteun””

Valeurs seuils de l’OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: En hausse
- Orange: Stagnation
- Rouge: En baisse

Échéance de l’OO: 2024

Description des actions et projets:

- Poursuite de la prospection de nouveaux employeurs s’engageant dans la formation des jeunes en alternance;
- Entrée en FPIe et IBO: fluidification du parcours de l’employeur entre Actiris et Bruxelles Formation ou le VDAB Brussel.

Output souhaité par action et projet:

- Plus d’employeurs mobilisant la formation en alternance

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Nombre d’employeurs

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance: 2024

Conditions de réussite: Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

*Moyens:**Budget*

- AB 16.006.15.11.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des Primes «Réforme aides à l’emploi»»

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 16.004.15.04.4140: “Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming”

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Economische en Sociale Raad, gefedereerde entiteiten, federale overheid, Sociale partners, View.brussels.

IV.1.5 OD 1.5.: Het aanbod aan taalopleidingen ontwikkelen en versterken in een samenhangend netwerk rond een Talenpunt, en dat in samenwerking met de Gemeenschapscommissies.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.1.5.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Het verbeteren van de taalvaardigheden van de werkzoekenden is een belangrijke hefboom om meer Brusselaars naar het werk toe te leiden. Actiris ontwikkelt daarom instrumenten om een taalbalans voor alle WZ te systematiseren.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Inwerkingtreding van de ordonnantie tot invoering van de competentiebalans van de werkzoekende;
- Implementatie van een vloeiend en functioneel proces om ervoor te zorgen dat alle nieuw bij Actiris ingeschreven jongeren (18-30) worden opgevangen: systematische uitnodiging om een competentiebalans voor de taalvaardigheden uit te voeren, gevolgd door doorverwijzing naar een opleidingsaanbod dat de verwerving van nieuwe vaardigheden garandeert;
- Het beschikbaar maken van voldoende taalopleidingen, promotie van de taalcheques en van het platform brulingua.brussels;

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d’une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d’insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d’emploi (quote-part régionale)»
- AB 16.004.15.04.4140: «Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l’État»

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Conseil Economique et Social, Entités fédérées, Autorité Fédérale, Partenaires sociaux, View.brussels.

IV.1.5 OO 1.5.: Développer et renforcer, en collaboration avec les Commissions communautaires, l’offre de formation en langues dans un réseau cohérent autour d’une Cité des langues

Analyse de l’impact sur l’égalité des chances: Oui

IV.1.5.1 Réalisations 2023

Statut de l’OO: Selon le planning

Description de la réalisation de l’objectif:

L’amélioration des compétences linguistiques des demandeurs d’emploi est un levier important pour mener plus de Bruxellois vers l’emploi. Dès lors, Actiris développe des outils pour systématiser un bilan linguistique pour tous les CE.

Description d’actions et de projets réalisés:

- Entrée en vigueur de l’ordonnance instaurant le bilan de compétences du chercheur d’emploi;
- Mise en place d’un processus fluide et fonctionnel garant de la prise en charge de la totalité des jeunes nouvellement inscrits auprès d’Actiris (18-30): invitation systématique à réaliser un bilan de compétences linguistiques, suivi de l’orientation vers une offre de formation garante d’acquisition de nouvelles compétences;
- Mise à disposition d’une offre de formation linguistique suffisante; Promotion des chèques langues et de la plateforme brulingua.brussels;

*Middelen:**Budget*

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 16.005.15.03.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris voor cheques en premies”
- BA 03.006.15.10.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris voor de financiering van het Talenpunt in het kader van het mechanisme tot ondersteuning van omscholing of heroriëntering naar knelpuntberoepen in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV - I - 5.05)”

Impact gelijke kansen:

De operationele doelstelling zal een positieve impact hebben op het opleidingsniveau in het Brussels Gewest. Vanuit het kruispuntdenken zou een dergelijke impact de verschillende doelgroepen van het gelijkekansenbeleid ten goede moeten komen.

*IV.1.5.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling:*

Het verbeteren en evalueren van de taalvaardigheden van de werkzoekenden als belangrijke hefboom voor hun duurzame integratie op de arbeidsmarkt, om aan de eisen van de werkgevers tegemoet te komen.

Gewenste output van de OD:

- Verbetering van de taalvaardigheid van werkzoekenden en werknemers op de arbeidsmarkt.

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Taalvaardigheden van de werkzoekenden

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood):

- Groen: Stijging
- Oranje: Stagnatie

*Moyens:**Budget*

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d’une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d’insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d’emploi (quote-part régionale)»
- AB 16.005.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour les chèques et primes»
- AB 03.006.15.10.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement de la Cité des Langues dans le cadre du dispositif de soutien à la reconversion ou la réorientation vers les métiers en pénurie dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR – I - 5.05)»

Impact égalité des chances:

L’objectif opérationnel aura un impact positif sur le niveau de qualification en Région bruxelloise. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l’égalité des chances.

*IV.1.5.2 Planning 2024**Description de l’objectif:*

Améliorer et évaluer les compétences linguistiques des demandeurs d’emploi comme levier important de l’insertion durable de ceux-ci sur le marché du travail, afin de répondre aux demandes des employeurs.

Output souhaité de l’OO:

- Augmenter les compétences linguistiques des chercheurs d’emploi et des travailleurs sur le marché du travail.

Indicateurs de performance (ICP) de l’output de l’OO:

- Compétences linguistiques détenues par les chercheurs d’emploi.

Valeurs seuils de l’OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: En hausse
- Orange: Stagnation

- Rood: Daling

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten

Geleidelijke uitbreiding naar andere prioritaire groepen van de maatregel voor “competentiebalans van taalvaardigheden”, met begeleiding naar een geïndividualiseerd opleidingsprogramma;

Gewenste output per actie en project:

- Verbetering van de taalvaardigheid van de WZ

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Het opleidingsaanbod voor talen vergroten

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *Status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 16.005.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor cheques en premies”

- Rouge: En baisse

Échéance de l’OO: 2024

Description des actions et projets:

Extension progressive aux autres publics prioritaires du dispositif de «bilan de compétences linguistiques», lequel comprend une orientation vers un parcours de formation individualisé;

Output souhaité par action et projet:

- Augmenter les compétences linguistiques des CE.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Augmenter l’offre de formations en langues

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance: 2024

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d’une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d’insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d’emploi (quote-part régionale)»
- AB 16.005.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour les chèques et primes»

- BA 03.006.15.10.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris voor de financiering van het Talenpunt in het kader van het mechanisme tot ondersteuning van omscholing of heroriëntering naar knelpuntberoepen in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV - I - 5.05)”

Partners:

Actiris, Bruxelles Formation, Gemeenschapscommissies, VDAB Brussel, enz.

IV.2 SD 2: Een oplossing garanderen voor alle werkzoekenden

Omschrijving van de doelstelling:

Het succes van de Jongerengarantie vereist dat de maatregel wordt uitgebreid voor alle werkzoekenden.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

Brondocument van de SD:

Gemeenschappelijke Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie – Regeerperiode 2019-2024.

Deadline van de SD: Einde van de regeerperiode

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federaal niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, enz.

IV.2.1 OD 2.1.: De doeltreffendheid van de begeleidingsinstrumenten vergroten door de complementariteit tussen de diensten van Actiris en zijn partners te verzekeren.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

- AB 03.006.15.10.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement de la Cité des Langues dans le cadre du dispositif de soutien à la reconversion ou la réorientation vers les métiers en pénurie dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR – I - 5.05)»

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Formation, Commissions communautaires, VDAB Brussel...

IV.2 OS 2: Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi

Description de l'objectif:

Le succès de la Garantie Jeunes exige d'étendre le dispositif à tous les chercheurs d'emploi.

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

Document source de l'OS:

Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – Législature 2019-2024.

Échéance de l'OS: Fin de la législature

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, Fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Régie de la formation professionnelle, VDAB, view.brussels...

IV.2.1 OO 2.1.: Renforcer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement, en assurant la complémentarité entre les services d'Actiris et ses partenaires.

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.2.1.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Elke werkzoekende een kwaliteitsvolle ondersteuning garanderen, met name een aangepaste ondersteuning die beantwoordt aan de behoeften van de werkzoekende en hem/haar effectief bijstaat in zijn/haar zoektocht naar werk.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Begeleiding tot tewerkstelling:
 - Validatie van het concept van een gemeenschappelijke sokkel voor de begeleiding voor werkzoekenden;
 - Uitvoering van een systematische “competentiebalans als prioriteit voor jonge werkzoekenden (jonger dan 30) die nieuw bij Actiris zijn ingeschreven. Opstellen van een plan om de regeling uit te breiden naar andere prioritair doelgroepen, waaronder de langdurige werklozen competentiebalans;
 - Herontwerp van het inschrijvingsproces voor werkzoekenden in verband met de invoering van de competentiebalans: analyse van de huidige processen, ontwikkeling van een visie voor de toekomst en planning van de nodige ontwikkelingen.
- Uniek Dossier van de werkzoekende:
 - Werken aan de verhoging van het aantal volledige WZ-profielen;
 - Verder werken aan de creatie van een digitaal kanaal voor autonome werkzoekenden;
 - Integratie van de resultaten van de numerieke - en taaltesten in MyActiris;
 - Voortzetting van de analyse en de volledige integratie van de opvolging en het beheer van de begeleiding voor alle nieuwe platformen;
 - Voortzetting van de ontwikkeling van nieuwe functionaliteiten van de geïntegreerde tool voor het beheer van de aanwerving in het kader van de preselectiedienst voor werkgevers;
- Controle van de beschikbaarheid:
 - Erkenning van de resultaten van de evaluatie van de procedure voor het controleren van de actieve beschikbaarheid (en bij uitbreiding, de aangepaste) van werkzoekenden (resultaten van de externe audit);

IV.2.1.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif:

Garantir un accompagnement de qualité à chaque chercheur d'emploi, à savoir un accompagnement adapté qui répond aux besoins du chercheur d'emploi et l'aide efficacement dans sa recherche d'emploi.

Description d'actions et de projets réalisés:

- Accompagnement jusqu'à l'emploi:
 - Validation du concept de socle commun de l'accompagnement des chercheurs d'emploi;
 - Mise en place du bilan de compétences systématique en priorité pour les jeunes chercheurs d'emploi (moins de 30 ans) nouvellement inscrits auprès d'Actiris. Élaboration d'un plan pour l'extension du dispositif aux autres publics prioritaires, dont les chercheurs d'emploi de longue durée;
 - Refonte du processus d'inscription du chercheur d'emploi en lien avec l'instauration du Bilan de compétences: analyse des processus actuels, élaboration de la vision à venir et planification des développements nécessaires.
- Dossier Unique du chercheur d'emploi:
 - Poursuite du travail sur l'augmentation du taux de complétion des profils CE;
 - Poursuite des travaux quant à la création d'un canal digital pour les chercheurs d'emploi autonomes;
 - Intégration des résultats des tests numériques et linguistiques dans MyActiris;
 - Poursuite de l'analyse de l'intégration complète de la gestion et du suivi de l'accompagnement dans les nouvelles plateformes;
 - Poursuite du développement de nouvelles fonctionnalités de l'outil intégré de gestion du recrutement dans le cadre du service de présélection aux employeurs;
- Contrôle de la disponibilité:
 - Prise d'acte des résultats de l'évaluation de la procédure de contrôle de la disponibilité active (et par extension adaptée) des chercheurs d'emploi (résultats de l'audit externe);

- Analyse van de impact van de aanbevelingen en formulering van voorstellen om bestaande procedures te verbeteren;
- Uitvoering van de aanbevelingen;
- Evaluatie en verbetering van het regelgevingskader betreffende passieve beschikbaarheid;
- Verbetering van de globale partnershipvoorziening en de aanpassing ervan om zo de behoeften van de werkzoekenden beter te kunnen beantwoorden op basis van de aanbevelingen van de externe evaluatie.
- Voorbereiding van een document met strategische en operationele richtlijnen;
- Opstellen van een actieplan en implementatie in uitvoerig voor 9 projectresultaten;
- Verdere uitvoering van de oplossingsgarantie voor werkgevers.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 03.006.15.08.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor de invoering van een competentiebalans en een systematische beroepskeuzevoorlichting in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV)”
- BA 03.006.15.10.41.40: “Projectsubsidies (werking) aan Actiris voor de financiering voor de beoordelingen van taal- en digitale vaardigheden in het kader van het ondersteuningsmechanisme voor omscholing of heroriëntering naar knelpuntberoepen in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV - I - 4.07)”

Impact gelijke kansen:

De operationele doelstelling zal positieve gevolgen hebben voor de inschakeling op de arbeidsmarkt van de Brusselse werkzoekenden. Vanuit het kruispuntdenken zou deze doelstelling voordelig moeten zijn voor de verschillende doelgroepen van het gelijkheidsbeleid.

- Analyse d’impact des recommandations et formulation de propositions d’amélioration des procédures existantes et formulations;
- Mise en œuvre des recommandations exprimées;
- Evaluation et amélioration du cadre réglementaire de la disponibilité passive;
- Amélioration du dispositif global de partenariat et son adaptation en vue de répondre au mieux aux besoins des chercheurs d’emploi sur la base des recommandations de l’évaluation externe:
- Elaboration d’un document d’orientations stratégiques et opérationnelles;
- Elaboration du plan d’actions et opérationnalisation en cours pour 9 résultats du projet;
- Poursuite de la mise en place de la Garantie Solution Employeurs.

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d’une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d’insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d’emploi (quote-part régionale)»
- AB 03.006.15.08.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le déploiement d’infrastructures numériques destinées à automatiser le bilan de compétences dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR)»
- AB 03.006.15.10.41.40: «Subventions de projet (fonctionnement) à Actiris pour le financement des bilans de compétences linguistiques et numériques dans le cadre du dispositif de soutien à la reconversion ou la réorientation vers les métiers en pénurie dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR - I - 4.07)»

Impact égalité des chances:

L’objectif opérationnel aura un impact positif sur l’insertion sur le marché du travail pour les chercheurs d’emploi bruxellois. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l’égalité des chances.

*IV.2.1.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling:*

Elke werkzoekende een kwaliteitsvolle ondersteuning garanderen, met name. Een aangepaste ondersteuning die beantwoordt aan de behoeften van de werkzoekende en hem/haar effectief bijstaat in zijn/haar zoektocht naar werk.

Gewenste output van de OD:

- De voorgestelde begeleiding draagt bij aan het verhogen van het aantal werkzoekenden met een werkgelegenheidsoplossing.

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Positief uitstroompercentage van de werkzoekenden na een begeleiding door Actiris of een van haar partners.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood):

- Groen: Stijging
- Oranje: Stagnatie
- Rood: Daling

*Deadline voor de OD: 2024**Omschrijving van de acties en projecten**Gewenste output per actie en project:*

- Begeleiding naar werk:
 - Geleidelijke uitbreiding van de balans van professionele-, taal- en digitale vaardigheden naar andere prioritaire doelgroepen, waarin een doorverwijzing naar een individueel vormingstraject is inbegrepen;
 - Uitvoering van de nieuwe organisatie betreffende de processen en inschrijvingsmodaliteiten van werkzoekenden;
 - Implementatie van de gemeenschappelijke sokkel voor begeleiding voor werkzoekenden;
- Profileren van de werkzoekende om de afstand tussen de werkzoekende en de arbeidsmarkt te beoordelen en te bepalen tot welke risicogroep hij behoort;
- Selectie van de werkzoekende om zijn profiel te linken aan een autonoom of begeleid traject.

*IV.2.1.2 Planning 2024**Description de l'objectif:*

Garantir un accompagnement de qualité à chaque chercheur d'emploi, à savoir un accompagnement adapté qui réponde aux besoins du chercheur d'emploi et l'aide efficacement dans sa recherche d'emploi.

Output souhaité de l'OO:

- L'accompagnement proposé permet d'augmenter le nombre de chercheurs d'emploi avec une solution d'emploi.

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

- Taux de sortie positive des chercheurs d'emploi à l'issue d'un accompagnement réalisé par Actiris ou un de ses partenaires.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: En hausse
- Orange: Stagnation
- Rouge: En baisse

*Échéance de l'OO: 2024**Description des actions et projets:**Output souhaité par action et projet:*

- Accompagnement jusqu'à l'emploi:
 - Extension progressive aux autres publics prioritaires du dispositif de bilan de compétences professionnelles linguistiques et numériques, lequel comprend une orientation vers un parcours de formation individualisé;
 - Mise en place de la nouvelle organisation relative aux processus et modalités d'inscription du chercheur d'emploi;
 - Mise en œuvre du socle commun de l'accompagnement du chercheur d'emploi;
- Profilage du chercheur d'emploi en vue d'évaluer la distance du chercheur d'emploi avec le marché du travail et d'identifier le groupe de risque auquel il appartient;
- Ciblage du chercheur d'emploi afin d'associer son profil à un parcours de type autonome ou accompagné;

- Uniek Dossier van de Werkzoekende:
 - Voortzetting van de werkzaamheden voor de integratie van een nieuw instrument voor het beheer van rekruteringen in het kader van de preselectie-dienst voor werkgevers;
 - Haalbaarheidsstudie naar het opzetten van een protocol voor het beveiligen van werkgevers accounts en ontwikkeling;
 - Haalbaarheidsstudies rond de behoeften die voortvloeien uit projecten in het (meer)jaarlijkse ontwikkelingsplan en een impact hebben op het Uniek Dossier;
- Controle van de actieve en aangepaste beschikbaarheid: uitvoering van aanbevelingen die voortvloeiden uit de externe audit om de controleprocedures te verbeteren;
- Verbetering van het regelgevingskader betreffende passieve beschikbaarheid;
- Verbetering van de globale partnershipvoorziening:
 - Voortzetting van de uitvoering van het actieplan voor een effectief en samenhangend instrument dat beter is afgestemd op de profielen en behoeften van de werkzoekenden;
- De samenhang tussen begeleiding en het dienstenaanbod voor werkgevers versterken.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Realisaties - Indicatoren

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen tussen de verschillende belanghebbenden, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

- Dossier Unique du chercheur d'emploi:
 - Poursuite des travaux pour l'intégration d'un nouvel outil de gestion du recrutement dans le cadre du service de présélection aux employeurs;
 - Etude de faisabilité de la mise en place d'un protocole de sécurisation des comptes employeurs et développements;
 - Etudes de faisabilité des besoins découlant des projets du Plan de développement (pluri)annuel, impactant le Dossier Unique.
- Contrôle de la disponibilité active et adaptée: mise en œuvre des recommandations exprimées dans le cadre de l'audit externe visant à améliorer les procédures de contrôle;
- Amélioration du cadre réglementaire de la disponibilité passive;
- Amélioration du dispositif global de partenariat:
 - Poursuite de la mise en œuvre du plan d'action pour un dispositif efficace et cohérent visant une meilleure adéquation avec les profils et besoins des chercheurs d'emploi;
- Renforcement de l'articulation entre l'accompagnement et l'offre de services aux employeurs.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Réalisations - Indicateurs

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance: 2024

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

*Middelen:**Budget*

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 03.006.15.08.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor de invoering van een competentiebalans en een systematische beroepskeuzevoorlichting in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV)”
- BA 03.006.15.10.41.40: “Projectsubsidies (werking) aan Actiris voor de financiering voor de beoordelingen van taal- en digitale vaardigheden in het kader van het ondersteuningsmechanisme voor omscholing of heroriëntering naar knelpuntberoepen in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV - I - 4.07)”

Partners:

Actiris, Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA's), Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federale overheid, BISA, Missions locales, partners van Actiris, Regiedienst voor beroepsopleiding, TRACÉ, VDAB, View.brussels, Werkwinkels, enz.

IV.2.2 OD 2.2: Over voldoende passende oplossingen beschikken met het oog op een duurzame tewerkstelling.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.2.2.1 Realisaties 2023

Analyse van de impact op gelijke kansen: van OD: Volgens schema

Status van de OD: Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

De “Oplossingsgarantie” vereist dat er voldoende kwalitatieve oplossingen zijn om aan de werkzoekenden voor te stellen. Deze doelstelling moet worden verwezenlijkt door middel van een toename van het percentage van de door

*Moyens:**Budget*

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale)»
- AB 03.006.15.08.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le déploiement d'infrastructures numériques destinées à automatiser le bilan de compétences dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR)»
- AB 03.006.15.10.41.40: «Subventions de projet (fonctionnement) à Actiris pour le financement des bilans de compétences linguistiques et numériques dans le cadre du dispositif de soutien à la reconversion ou la réorientation vers les métiers en pénurie dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR - I - 4.07)»

Partenaires:

Actiris, Agences Locales pour l'Emploi (ALE), Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, Autorité Fédérale, IBSA, Missions locales, Partenaires d'Actiris, Régie de la formation professionnelle, TRACÉ, VDAB, view.brussels, Werkwinkels

IV.2.2 OO 2.2: Disposer d'un nombre suffisant de solutions adéquates en vue d'une mise à l'emploi durable.

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.2.2.1 Réalisations 2023

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: de l'OO: Selon le planning

Status de OO: Op schema

Description de la réalisation de l'objectif:

La «Garantie solution» implique de disposer d'un nombre suffisant de solutions qualitatives à proposer aux chercheurs d'emploi. Ceci passera nécessairement par une augmentation du taux de placement des bruxellois

Actiris geplaatste Brusselaars, een toename van het aantal inschrijvingen voor opleidingen of studiehervattingen, een toename van het aantal stages of trajecten ter validering van de competenties.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Uitvoering van de Oplossingsgarantie werkgevers;
- Bevordering van interregionale mobiliteit op het gebied van opleiding en werkgelegenheid in overeenstemming met de samenwerkingsovereenkomst van 24 juni 2021:
 - Sluiting van een nieuwe meerjarenovereenkomst tussen Actiris en de VDAB met 8 strategische indicatoren die jaarlijks worden opgevolgd en 8 tactische doelstellingen die samen worden nagestreefd;
 - Goedkeuring van het actieplan voor 2023;
 - Realisatie van een monitoring van de strategische indicatoren, voorzien voor 2023.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 16.004.15.04.4140: “Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming”

Impact gelijke kansen:

De operationele doelstelling zal positieve gevolgen hebben voor de inschakeling op de arbeidsmarkt van de Brusselse werkzoekenden. Vanuit het kruispuntdenken zou deze doelstelling voordelig moeten zijn voor de verschillende doelgroepen van het gelijkheidsbeleid.

IV.2.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling:

De invoering van de “Oplossingsgarantie” vereist dat er voldoende kwalitatieve oplossingen zijn om aan de werkzoekenden voor te stellen. Deze doelstelling moet worden verwezenlijkt door middel van een toename van het percentage van de door Actiris geplaatste Brusselaars,

par Actiris, par une augmentation du nombre d’entrants en formation ou reprenant des études, par une augmentation du nombre de stages ou de trajets de validation des compétences.

Description d’actions et de projets réalisés:

- Mise en œuvre de la Garantie solution employeurs;
- Promotion de la mobilité interrégionale en termes de formation et d’emploi suivant l’accord de coopération du 24 juin 2021:
 - Conclusion d’un nouvel accord pluriannuel entre Actiris et VDAB incluant 8 indicateurs stratégiques monitorés annuellement et 8 objectifs tactiques à poursuivre ensemble;
 - Approbation du plan d’action 2023;
 - Réalisation d’un monitoring des indicateurs stratégiques prévu en 2023.

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d’une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d’insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d’emploi (quote-part régionale)»
- AB 16.004.15.04.4140: «Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l’État»

Impact égalité des chances:

L’objectif opérationnel aura un impact positif sur l’insertion sur le marché du travail pour les chercheurs d’emploi bruxellois. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l’égalité des chances.

IV.2.2.2 Planning 2024

Description de l’objectif:

L’instauration d’une «Garantie solution» implique de disposer d’un nombre suffisant de solutions qualitatives à proposer aux chercheurs d’emploi. Ceci passera nécessairement par une augmentation du taux de placement des bruxellois par Actiris, par une augmentation du nombre

een toename van het aantal inschrijvingen voor opleidingen of studiehervattingen, een toename van het aantal stages of trajecten ter validering van de competenties.

Gewenste output van de OD:

- Stijging van de plaatsingspercentages op het vlak van tewerkstelling

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Aantal plaatsingen
- Tewerkstellingsgraad na een stage
- Tewerkstellingsgraad na een opleiding en na een validering van de competenties

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Stijging
- Oranje: Stagnatie
- Rood: Daling

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten

Gewenste output per actie en project:

- Uitvoering van de Oplossingsgarantie werkgevers;
- Bevordering van interregionale mobiliteit voor opleiding en werk door voortzetting van de uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 24 juni 2021, voortzetting van de toepassing van de in 2023 gesloten meerjarenovereenkomst.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Effectieve realisaties

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *Status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

d'entrants en formation ou reprenant des études, par une augmentation du nombre de stages ou de trajets de validation des compétences.

Output souhaité de l'OO:

- Augmentation des taux de placements en emploi

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

- Nombre de placements
- Taux de mise à l'emploi après un stage
- Taux de mise à l'emploi après une formation et après une validation des compétences

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: En hausse
- Orange: Stagnation
- Rouge: En baisse

Échéance de l'OO: 2024

Description des actions et projets:

Output souhaité par action et projet:

- Mise en œuvre de la Garantie solution employeurs;
- Promotion de la mobilité interrégionale pour la formation et l'emploi via la poursuite de la mise en œuvre de l'accord de coopération du 24 juin 2021, poursuite de l'application de la convention pluriannuelle conclue en 2023.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Réalisations effectives

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – *Status quo* des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen tussen de verschillende belanghebbers, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 16.004.15.04.4140: “Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming”

Partners:

Actiris, Banspa, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federale overheid, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, enz.

IV.2.3 OD 2.3.: Het aantal en de kwaliteit van de opleidingen verhogen.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.2.3.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Om een oplossing voor alle werkzoekenden te garanderen, moeten hun kwalificatieniveau en hun vaardigheden aan de behoeften van de werkgevers worden aangepast. Een dergelijke doelstelling is gericht op de verbetering van de toegang tot de opleidingsvoorzieningen, de uitbreiding van het aantal vormingsstages en het waarborgen van de relevantie van het opleidingsaanbod in verband met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Échéance: 2024

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale)»
- AB 16.004.15.04.4140: «Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État»

Partenaires:

Actiris, Banspa, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, Autorité Fédérale, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels...

IV.2.3 OO 2.3. Augmenter le nombre et la qualité des formations

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.2.3.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif:

Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi exige d'adapter leur niveau de qualification et leurs compétences aux besoins des employeurs. Un tel objectif s'axe sur l'amélioration de l'accès aux dispositifs de formation, l'accroissement du nombre de stages formatifs et la garantie de la pertinence des offres de formations par rapport aux évolutions du marché de l'emploi.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Acties ter ondersteuning van interregionale mobiliteit en uitvoering van het in 2023 goedgekeurde actieplan: 36 acties in toepassing van de strategische en tactische doelstellingen die in de meerjarenovereenkomst zijn vastgelegd, waaronder 800 VDAB-opleidingen, met een doelstelling van 65% positieve uitstroom.
- Publicatie van het uitstroompercentage voor de verschillende voorzieningen in verband met de POW (IAP, Link, inschakelingsmaatregelen naar werk);

*Middelen:**Budget*

- BA 16.004.15.04.4140: “Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming”
- BA16.005.15.01.41.40: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”

Impact gelijke kansen:

De operationele doelstelling zal positieve gevolgen hebben voor de inschakeling op de arbeidsmarkt van de Brusselse werkzoekenden. Vanuit het kruispuntdenken zou deze doelstelling voordelig moeten zijn voor de verschillende doelgroepen van het gelijkemansbeleid.

*IV.2.3.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling:*

Om een oplossing voor alle werkzoekenden te garanderen, moeten hun kwalificatieniveau en hun vaardigheden aan de behoeften van de werkgevers worden aangepast. Een dergelijke doelstelling is gericht op de verbetering van de toegang tot de opleidingsvoorzieningen, de uitbreiding van het aantal vormingsstages en het waarborgen van de relevantie van het opleidingsaanbod in verband met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Gewenste output van de OD:

- Werken aan de opleiding als vector voor duurzame integratie

Description d'actions et de projets réalisés:

- Actions de soutien à la mobilité interrégionale et mise en place du plan d'action approuvé en 2023: 36 actions en application des objectifs stratégiques et tactiques définis par la convention pluriannuelle dont 800 parcours de formation VDAB avec un objectif de 65 % de sorties positives;
- Publication des taux de sortie vers l'emploi pour les différents dispositifs en lien avec les PFE (PAI, LINK, mesures d'insertion dans l'emploi).

*Moyens:**Budget*

- AB 16.004.15.04.4140: «Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État»
- AB 16.005.15.01.41.40: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale)»

Impact égalité des chances:

L'objectif opérationnel aura un impact positif sur l'insertion sur le marché du travail pour les chercheurs d'emploi bruxellois. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l'égalité des chances.

*IV.2.3.2 Planning 2024**Description de l'objectif:*

Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi exige d'adapter leur niveau de qualification et leurs compétences aux besoins des employeurs. Un tel objectif s'axe sur l'amélioration de l'accès aux dispositifs de formation, l'accroissement du nombre de stages formatifs et la garantie de la pertinence des offres de formations par rapport aux évolutions du marché de l'emploi.

Output souhaité de l'OO:

- Travailler sur la formation comme vecteur d'insertion durable

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Toename van het aantal werkzoekenden in opleiding

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Stijging
- Oranje: Stagnatie
- Rood: Daling

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Acties ter ondersteuning van de interregionale mobiliteit voor vorming en tewerkstelling en voorbereiding van een syntheseverslag van de resultaten van de acties van 2023 en een nieuw actieplan voor 2024;
- Hervorming van “aanmoedigingssteun voor opleiding”;
- Werkzoekenden beter begeleiden naar initiatieven voor het ontwikkelen van vaardigheden, met name na het opmaken van de competentiebalans;

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Gerealiseerde acties

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Ja
- Oranje: Lopende
- Rood: Nee

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen tussen de verschillende belanghebbenden, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

- Augmentation du nombre de chercheurs d'emploi en formation

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: En hausse
- Orange: Stagnation
- Rouge: En baisse

Échéance de l'OO: 2024

Description des actions et projets:

- Actions de soutien à la mobilité interrégionale pour la formation et l'emploi et préparation d'un rapport de synthèse des résultats des actions 2023 et élaboration d'un nouveau plan d'action pour 2024;
- Réforme de l'«Incitant à la formation»,
- Renforcement de l'orientation des chercheurs d'emploi vers des actions de développement des compétences, notamment suite au bilan de compétences.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Actions réalisées

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Oui
- Orange: En cours
- Rouge: Non

Échéance: 2024

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

*Middelen:**Budget*

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.004.15.04.4140: “Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”

Partners:

Actiris, Banspa, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federaal niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, sociale partners, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, enz.

IV.2.4 OD 2.4: De ontwikkeling van een aangepast oplosingenaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooiën.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.2.4.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

De gevolgen van het nieuwe regelgevingskader van de inschakelingsbetrekking bedoeld in artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn analyseren, in overeenstemming met het nieuwe regelgevingskader dat in het Gewest van kracht is.

Realisatie van een inventaris van de werknemers zoals bedoeld in artikel 13 van het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019 betreffende de inschakelingsbetrekking zoals bedoeld in artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn om een duidelijk zicht te hebben op de verplichtingen en plaatsingen van deze doelgroepen binnen deze centra en de sociale inschakelingsondernemingen.

*Moyens:**Budget*

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.004.15.04.4140: «Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale)»

Partenaires:

Actiris, Banspa, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, Fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Partenaires sociaux, Régie de la formation professionnelle, VDAB, view.brussels...

IV.2.4 OO 2.4.: Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.2.4.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif:

Analyser les portées du nouveau cadre réglementaire de l'emploi d'insertion visé à l'article 60§ 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale conformément au nouveau cadre réglementaire en vigueur en Région.

Réalisation d'un état des lieux des travailleurs visés à l'article 13 de l'arrêté du 23 mai 2019 relatif à l'emploi d'insertion visé à l'article 60 § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS en vue de bénéficier d'une vue claire sur les engagements et les mises à disposition de ces publics au sein des centres et des entreprises sociales d'insertion.

Sociale en democratische ondernemingen - Sociale inschakelingseconomie: uitvoering van het regelgevingskader van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Opstelling, goedkeuring en ter kennisbrenging van het derde rapport over de uitvoering van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen, bedoeld in afdeling 2 - artikel 23.

Opstellen, goedkeuring en ter kennisbrenging van de tweede samenvatting bedoeld in artikel 24 van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen.

Start van een “spending review” die tussen september 2023 en juni 2024 zal worden uitgevoerd, waarvan een van de twee luiken betrekking heeft op de basis allocaties die worden gebruikt voor de financiering van sociale ondernemingen die gemandateerd zijn met integratie in het kader van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen en de uitvoeringsbesluiten ervan: opstellen van een kadernota.

Verlenen van steun voor energiekosten aan sociale ondernemingen met een mandaat voor integratie en erkende activiteitencoöperaties die getroffen zijn door de gevolgen van de energiecrisis

Verderzetting van de uitvoering van de overheidsopdracht betreffende de analyse en evaluatie van de tewerkstellingssteun (werking, doeltreffendheid en kostprijs in het licht van de door de wetgever bepaalde doelstellingen, de controle erop en hoe ze elkaar aanvullen) om dankzij deze evaluatie een grotere impact op de inclusie van werzoekenden te bereiken op basis van de tewerkstellingssteun en presentatie van het eindrapport:

- Presentatie en analyse van het eindrapport;
- Analyse van de vereiste aanpassingen van het doelgroepenbeleid op basis van de conclusies en aanbevelingen van de evaluatie.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Sociale en democratische ondernemingen - Sociale inschakelingseconomie:
 - 169 erkende sociale ondernemingen op 15 augustus 2022;

Entreprises sociales et démocratiques – Economie sociale d’insertion: Mise en œuvre du cadre réglementaire de l’ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l’agrément et au soutien des entreprises sociales et de ses arrêtés d’exécution.

Elaboration, approbation et communication du quatrième rapport sur la mise en œuvre de l’ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l’agrément et au soutien des entreprises sociales, visé à la Section 2 – Article 23.

Elaboration, approbation et communication de la 2^e synthèse visée à l’article 24 de l’ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l’agrément et au soutien des entreprises sociales.

Lancement d’une «spending review» qui sera réalisée entre septembre 2023 et juin 2024, dont un des deux volets concerne le financement des entreprises sociales mandatées en insertion dans le cadre de l’ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l’agrément et au soutien des entreprises sociales: élaboration d’un projet de note de cadrage.

Octroi d’aides en matière de coût de l’énergie aux entreprises sociales mandatées en insertion et aux coopératives d’activités agréées touchées par les effets de la crise énergétique.

Poursuite de l’exécution du marché public visant à l’analyse et à l’évaluation des différentes aides à l’emploi (leur fonctionnement, leur efficacité et leur coût au regard des objectifs assignés par le législateur, leur complémentarité et leur contrôle) pour maximiser l’impact des aides à l’emploi afin de favoriser l’inclusion des chercheurs d’emploi:

- présentation et analyse du rapport final;
- analyse des adaptations nécessaires aux dispositifs de la politique des groupes cibles sur la base des conclusions et recommandations de l’évaluation.

Description d’actions et de projets réalisés:

- Entreprises sociales et démocratiques – Economie sociale d’insertion:
 - 169 entreprises sociales agréées en date du 15 août 2022;

- Er zijn 131 sociale ondernemingen gemandateerd in 2022 voor het uitwerken van een project dat de socio-professionele inschakeling van werknemers die bijzonder ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt tot doel hebben: 14 nieuwe kandidaturen ontvangen na een nieuwe oproep tot het indienen van kandidaturen;
- Tweede toepassing van het Herzieningsmechanisme van het mandaat voorzien in afdeling 2 van de Besluit van 16 mei 2019 betreffende het mandaat en de compensatie van de sociale inschakelingsondernemingen;
- Invoering van een afwijking op het mechanisme voor de vereffening van de compensatie voor 2022 om gemandateerde sociale ondernemingen, die getroffen zijn door de gezondheidscrisis in 2021 en door de Oekraïense crisis in 2022, in staat te stellen hun integratieopdracht in 2023 voort te zetten zonder hen verder te benadelen. Volgens deze afwijkende regeling zal de compensatie voor 2022 volledig worden betaald op basis van het aantal werknemers voor wie steun wordt aangevraagd, zoals vermeld in de ministeriële besluiten betreffende de financiering voor 2022 van sociale ondernemingen die als sociale integratieondernemingen zijn gemandateerd;
- Vierde evaluatie van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen werd uitgevoerd.;
- Toekenning van financiële steun voor energiekosten aan sociale ondernemingen met een mandaat voor integratie en aan erkende activiteitencoöperaties die te kampen hebben met de gevolgen van de energiecrisis met de toekenning van een eenmalige premie maximaal 7.000 euro.
- Inschakelingsbetrekking, zoals bedoeld in artikel 60, § 7
 - Ministeriële omzendbrief van 31 januari 2023 betreffende de verdeling voor 2023 van de middelen die voortvloeien uit de zesde Staatshervorming in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn - Verhoogde subsidie in de sociale economie;
 - Het identificeren van de belemmeringen voor het gebruik van de opleidingspremies;
 - Verhoging van het aantal begunstigen van de inschakelingsbetrekking zoals bedoeld in artikel 60§ 7.
- Uitvoering en afronding van de overheidsopdracht betreffende evaluatie van de tewerkstellingssteun toegankelijk in het Brussels Gewest;
- 131 entreprises sociales sont mandatées en 2022 en vue de réaliser un programme d’insertion pour les travailleurs les plus éloignés du marché du travail: 14 nouvelles candidatures reçues après un nouveau lancement de l’appel à candidature;
- Seconde application du mécanisme de révision du mandat prévu à la section 2 de l’arrêté du 16 mai 2019 relatif au mandat et compensation des entreprises sociales d’insertion;
- Mise en place d’un régime dérogatoire au mécanisme de liquidation de la compensation pour 2022 afin de permettre aux entreprises sociales mandatées, impactées par la crise sanitaire en 2021 et par la crise ukrainienne en 2022, de poursuivre leur mission d’insertion en 2023 sans les pénaliser davantage. Ce régime dérogatoire prévoit que le paiement de l’intégralité de la compensation 2022 se fera sur la base du nombre de travailleurs cibles mentionnés dans les arrêtés ministériels concernant le financement 2022 des entreprises sociales mandatées en tant qu’entreprise sociale d’insertion;
- Quatrième évaluation de l’ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l’agrément et au soutien des entreprises sociales a été réalisée;
- Octroi d’aides financières en matière de coût de l’énergie aux entreprises sociales mandatées en insertion et aux coopératives d’activités agréées touchées par les effets de la crise énergétique avec l’octroi d’une prime de maximum 7.000 euros.
- Dispositif d’emploi d’insertion visé à l’article 60, § 7:
 - Circulaire ministérielle du 31 janvier 2023 relative à la répartition pour l’année 2023 des moyens issus de la sixième réforme de l’État en application de l’article 60, § 7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 – Subvention majorée en économie sociale.
 - Identification des freins pour l’utilisation des primes formation;
 - Augmentation du nombre de bénéficiaires mis à l’emploi d’insertion visé à l’article 60§ 7.
- Exécution et finalisation du marché d’évaluation des dispositifs d’aide à l’emploi accessibles en Région bruxelloise;

- Analyse van de vereiste aanpassingen van het doelgroepenbeleid op basis van de conclusies en aanbevelingen van de evaluatie.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.003.34.03.3300: “Gereguleerde werkingssubsidies aan privéverenigingen in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie”
- BA 16.003.27.01.4340: “Werkingsubsidies aan gemeentelijke vzw’s in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie”
- BA 16.003.27.03.4352: “Gereguleerde werkingssubsidies aan de OCMW’s in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie”
- BA 16.003.19.02.3122: “Gereguleerde werkingssubsidies aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie”
- BA 16.003.38.02.3132: “Werkingsubsidies aan privéondernemingen en privéverenigingen (in ESR gelijkgesteld aan privéondernemingen) voor initiatieven inzake sociale economie”
- BA 16.003.38.04.3132: “Werkingsubsidies aan privé-ondernemingen in het kader van de projectoproepen inzake sociale economie”
- BA 16.003.34.05.3300: “Werkingsubsidies aan privé-verenigingen in het kader van de projectoproepen inzake sociale economie”
- BA 16.006.15.12.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor de financiering van werkgelegenheidssubsidies in de sociale economie”
- BA 16.006.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor de bevordering van de werkgelegenheid bij andere overheidsinstanties en non-profitorganisaties – Basispremie”
- BA 16.006.15.04.4140: “Facultatieve werkingssubsidies van het type compenserende premie aan privébedrijven en privéverenigingen (in ESR gelijkgesteld aan privébedrijven) “Werkgelegenheid” in het kader van de energiecrisis”
- BA 12.025.38.04.3132: “Facultatieve werkingssubsidies van het type compenserende premie aan vzw’s van de lokale overheden in het kader van de energiecrisis”

- analyse des adaptations nécessaires aux dispositifs de la politique des groupes cibles sur la base des conclusions et recommandations de l’évaluation.

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.003.34.03.3300: «Subventions de fonctionnement réglementées aux associations privées liées à l’ordonnance concernant l’économie sociale»
- AB 16.003.27.01.4340: «Subventions de fonctionnement aux ASBL des pouvoirs locaux liées à l’ordonnance concernant l’économie sociale»
- AB 16.003.27.03.4352: «Subventions de fonctionnement réglementées aux CPAS liées à l’ordonnance concernant l’économie sociale»
- AB 16.003.19.02.3122: «Subventions de fonctionnement réglementées aux entreprises publiques non consolidées liées à l’ordonnance concernant l’économie sociale»
- AB 16.003.38.02.3132: «Subventions de fonctionnement réglementées aux entreprises privées et associations privées (assimilées aux entreprises privées au niveau du SEC) liées à l’ordonnance concernant l’économie sociale»
- AB 16.003.38.04.3132: «Subventions de fonctionnement aux entreprises privées dans le cadre de l’appel à projets en matière d’économie sociale»
- AB 16.003.34.05.3300: «Subventions de fonctionnement aux associations privées dans le cadre de l’appel à projets en matière d’économie sociale»
- AB 16.006.15.12.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des Primes Emploi en Economie Sociale»
- AB 16.006.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour la promotion de l’emploi auprès des autres pouvoirs publics et ASBL- Prime de base»
- AB 16.006.15.04.4140: Subventions de fonctionnement facultatives de type prime compensatoire aux entreprises privées et associations privées (assimilées aux entreprises privées au niveau du SEC) «Emploi» dans le cadre de la crise énergétique»
- AB 12.025.38.04.3132: «Subventions de fonctionnement facultatives de type prime compensatoire aux ASBL des pouvoirs locaux dans le cadre de la crise Énergétique»

- BA 12.025.27.01.4340: “Facultatieve werkingssubsidies van het type compenserende premie aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven in het kader van de energiecrisis”
- BA12.025.19.01.3122: “Facultatieve werkingssubsidies van het type compenserende premie aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven in het kader van de energiecrisis”
- BA 12.025.34.01.3300: “Facultatieve werkingssubsidies van het type compenserende premie aan privéverenigingen in het kader van de energiecrisis.”

Impact gelijke kansen:

Ja, de operationele doelstelling zal positieve gevolgen hebben voor de inschakeling op de arbeidsmarkt van de Brusselse werkzoekenden. Vanuit het kruispuntdenken zou deze doelstelling de verschillende doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid ten goede moeten komen.

IV.2.4.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling:

Evaluatie van het regelgevingskader voor de sociale inschakelingseconomie.

Voortzetting van het operationaliseringswerk in het kader van de hervorming van de maatregel voor inschakelingsbetrekkingen, zoals bedoeld in artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn Begeleiding van de OCMW's om de opleidingscomponent en de competentiegerichtte aanpak van de maatregel te verbeteren.

Modelleren van de mogelijke uitdagingen en contouren van de hervorming van de GECO – programmawet.

Op basis van de aanbevelingen van de evaluatie van de tewerkstellingssteun, voorstel tot aanpassing van de maatregelen om steeds meer Brusselaars naar het werk toe te leiden en door de duurzame en mobiliseerbare vaardigheden van werkzoekenden te ontwikkelen.

Gewenste output van de OD:

- Sociale en democratische ondernemingen - Sociale inschakelingseconomie: evaluatie van de realisaties en van de sociale impact van het inschakelingsprogramma van de gemandateerde sociale ondernemingen.

- AB 12.025.27.01.4340: «Subventions de fonctionnement facultatives de type prime compensatoire aux entreprises publiques non consolidées dans le cadre de la crise énergétique»
- AB 12.025.19.01.3122: Subventions de fonctionnement facultatives de type prime compensatoire aux entreprises publiques non consolidées dans le cadre de la crise énergétique
- AB 12.025.34.01.3300: «Subventions de fonctionnement facultatives de type prime compensatoire aux associations privées dans le cadre de la crise Énergétique associations privées»

Impact égalité des chances:

Oui, l'objectif opérationnel aura un impact positif sur l'insertion sur le marché du travail pour les chercheurs d'emploi Bruxellois. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l'égalité des chances.

IV.2.4.2 Planning 2024

Description de l'objectif:

Evaluation du cadre réglementaire pour l'économie sociale d'insertion.

Poursuite du travail d'opérationnalisation de la réforme du dispositif de l'emploi d'insertion visé à l'article 60§ 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale. Accompagnement des CPAS pour l'amélioration du volet formatif et de l'approche par compétence du dispositif.

Modélisation des enjeux et contours possibles de la réforme des ACS Loi Programme.

Sur la base des recommandations de l'évaluation des aides à l'emploi, proposition d'ajustement des dispositifs pour mener toujours plus de bruxellois vers l'emploi en développant les compétences durables et mobilisables des chercheurs d'emploi.

Output souhaité de l'OO:

- Entreprises sociales et démocratiques – Economie sociale d'insertion: évaluation des réalisations et de l'impact social du programme d'insertion des entreprises sociales mandatées.

- Verhoging van het aantal inschakelingsbanen, zoals bedoeld in artikel 60, § 7 en van het aantal opleidingspremies
- Aangepaste tewerkstellingssteun op basis van de aanbevelingen die voortvloeien uit de gerealiseerde evaluatie.

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Bijhorende indicatoren

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten

Gewenste output per actie en project:

- Sociale en democratische ondernemingen - Sociale inschakelingseconomie:
 - Ontwikkeling van een volginstrument om de trajecten van werknemers uit de doelgroep in de Kruispuntbank van Ondernemingen op te volgen;
 - Spending Review: hervormingsopties bepaald tijdens begrotingsonderhandelingen voor 2025;
 - Evaluatie, in overleg met Actiris en de Adviesraad voor sociaal ondernemerschap, van de procedures die zijn ingevoerd in het kader van de ordonnantie van 23 juli 2018, en meer bepaald om een ontwerp van hervorming voor te stellen van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 mei 2019 betreffende het mandaat en de vergoeding van de sociale inschakelingsondernemingen;
 - Verbetering van de controleprocedure op basis van authentieke bronnen via Fidus online (Dimona, Dmfa en EnterpriseSocialDebt).;
 - Integratie van de procedures betreffende het mandaat- en de compensaties in “mijnBEW”;
- Inschakelingsbetrekking, zoals bedoeld in artikel 60, § 7:
 - Werkzaamheden ter verbetering van het gebruik van de opleidingspremie beschreven in artikel 17 van het

- Augmentation du nombre d’emplois d’insertion visés à l’article 60§ 7 et du nombre de primes formation.
- Aides à l’emploi adaptées sur la base des recommandations nées de l’évaluation réalisée.

Indicateurs de performance (ICP) de l’output de l’OO:

- Indicateurs associés

Valeurs seuils de l’OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Réalisations non initiées – Statut quo des indicateurs concernés

Échéance de l’OO: 2024

Description des actions et projets:

Output souhaité par action et projet:

- Entreprises sociales et démocratiques – Economie sociale d’insertion:
 - Développement d’un outil de suivi des trajectoires des travailleurs du public cible dans la Banque-Carrefour des Entreprises;
 - Spending review: options de réforme déterminées durant les négociations budgétaires pour 2025;
 - Evaluation, en concertation avec Actiris et le Conseil Consultatif de l’Entrepreneuriat Social, des procédures mises en place dans le cadre de l’ordonnance du 23 juillet 2018, et plus spécifiquement pour proposer un projet de réforme de l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 mai 2019 relatif au mandat et compensation des entreprises sociales d’insertion;
 - Amélioration de la procédure de contrôle en se basant sur les sources authentiques via Fidus online (Dimona, Dmfa en EnterpriseSocialDebt).;
 - Intégration des procédures relative au mandat et aux compensations au sein de MonBEE;
- Dispositif d’emploi d’insertion visé à l’article 60§ 7:
 - Travail d’amélioration de l’utilisation de la prime formation telle que décrite à l’article 17 de

BBHR van 23 mei 2019) door het opvolgingscomité voor de hervorming van de inschakelingsbetrekking (art. 60 § 7);

- Verhoging van het aantal begunstigen van de inschakelingsbetrekking zoals bedoeld in artikel 60§ 7.
- Evaluatie van de hervormde instrumenten: aangepaste tewerkstellingssteun en nieuwe gemodelleerde steunmaatregelen:
 - Hervorming van de werkgelegenheidssteun: herkalibratie van de RSZ-kortingsregeling voor oudere werknemers, afschaffing van het inschakelingscontract, invoering van werkgelegenheidssteun voor werkzoekenden met een handicap, versterkte activering en opleiding voor jonge, ondergekwalificeerde werkzoekenden en werkzoekenden ouder dan 57 jaar.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Gerealiseerde acties

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Ja
- Oranje: Lopend
- Rood: Nee

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden: Samenwerkingen tussen de verschillende belanghebbenden, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen:

Budget

- BA 16.003.34.03.3300: “Gereguleerde werkings-subsidies aan privéverenigingen in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie”
- BA 16.003.38.02.3132: “Gereguleerde werkings-subsidies aan privéondernemingen en privéverenigingen (in ESR gelijkgesteld aan privéondernemingen) in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie”

l’AGRBC du 23 mai 2019 par le Comité de suivi de la réforme Emploi d’insertion visé à l’article 60§ 7) ;

- Augmentation du nombre de bénéficiaires mis à l’emploi d’insertion visé à l’article 60§ 7.
- Evaluation des dispositifs réformés: aides à l’emploi adaptées et nouvelles aides modélisées:
 - Réforme des aides à l’emploi: recalibrage du dispositif de réduction ONSS pour travailleur âgé, abrogation du contrat d’insertion, mise en place d’une aide à l’emploi pour les chercheurs d’emploi en situation d’handicap, renforcement de l’activation et de la formation des jeunes CE infra-qualifiés et des CE de plus de 57 ans

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Actions réalisées

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Oui
- Orange: En cours
- Rouge: Non

Échéance: 2024

Conditions de réussite: Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens:

Budget

- AB 16.003.34.03.3300: «Subventions de fonctionnement réglementées aux associations privées liées à l’ordonnance concernant l’économie sociale»
- AB 16.003.38.02.3132: «Subventions de fonctionnement réglementées aux entreprises privées et associations privées (assimilées aux entreprises privées au niveau du SEC) liées à l’ordonnance concernant l’économie sociale»

- BA 16.003.19.02.3122: “reglementeerde werkings-subsidies aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven in verband met de ordonnantie metbetrekking tot de sociale economie”
- BA 16.003.27.01.4340: “Werkingsubsidies aan gemeentelijke vzw’s in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie”
- BA 16.003.27.03.4352: “Gereguleerde werkingssubsidies aan de OCMW’s in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie”
- BA 16.003.38.04.3132: “Werkingsubsidies aan privé-ondernemingen in het kader van de projectoproepen inzake sociale economie”
- BA 16.003.34.05.3300: “Werkingsubsidies aan privé-verenigingen in het kader van de projectoproepen inzake sociale economie”
- BA 16.004.15.04.4140: “Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming”
- BA 16.001.08.03.1211: “Werkingsuitgaven voor studies, experimenten, publicaties en diversen inzake tewerkstelling zesde Staatshervorming inbegrepen”
- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.006.15.12.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor de financiering van werkgelegenheidssubsidies in de sociale economie”
- BA 16.006.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor de bevordering van de werkgelegenheid bij andere overheidsinstanties en non-profitorganisaties – Basispremie”
- BA 16.006.15.04.4140: “Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming”
- BA 16.006.15.12.4140: “Werkingsubsidies aan Actiris voor de financiering van de Premies Tewerkstelling binnen de Sociale economie”
- AB 16.003.19.02.3122: «Subventions de fonctionnement réglementées aux entreprises publiques non consolidées liées à l’ordonnance concernant l’économie sociale»
- AB 16.003.27.01.4340: «Subventions de fonctionnement aux ASBL des pouvoirs locaux liées à l’ordonnance concernant l’économie sociale»
- AB 16.003.27.03.4352: «Subventions de fonctionnement réglementées aux CPAS liées à l’ordonnance concernant l’économie sociale»
- AB 16.003.38.04.3132: «Subventions de fonctionnement aux entreprises privées dans le cadre de l’appel à projets en matière d’économie sociale»
- AB 16.003.34.05.3300: «Subventions de fonctionnement aux associations privées dans le cadre de l’appel à projets en matière d’économie sociale»
- AB 16.004.15.04.4140: «Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l’État»
- AB 16.001.08.03.1211: «Dépenses de fonctionnement pour des études, des expérimentations, des publications et des divers en matière d’emploi y compris 6^e Réforme»
- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.006.15.12.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des Primes Emploi en Economie Sociale»
- AB 16.006.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour la promotion de l’emploi auprès des autres pouvoirs publics et ASBL- Prime de base»
- AB 16.006.15.04.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour la promotion de l’emploi auprès des autres pouvoirs publics et ASBL - Prime majorée»
- AB 16.006.15.12.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des Primes Emploi en Economie Sociale»

Partners: Economische en Sociale Raad, Adviesraad voor sociaal ondernemerschap, Actiris, Brusselse Federatie van OCMW’s, SPI-diensten van de 19 OCMW’s, Consortium voor de validering van de competenties, enz.

IV.2.5 OD 2.5. De initiatieven voor de begeleiding van de jonge Brusselaars uitbreiden.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

Partenaires: Conseil Economique et Social, Conseil Consultatif de l’Entrepreneuriat Social, Actiris, Fédération bruxelloise des CPAS, les Services ISP des 19 CPAS, Consortium de Validation des Compétences...

IV.2.5 OO 2.5. Intensifier les initiatives dédiées à l’accompagnement des jeunes bruxellois

Analyse de l’impact sur l’égalité des chances: Oui

IV.2.5.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Als aanvulling op de Jongerengarantie zullen specifieke, gerichte begeleidingsacties voor jongeren worden gestart. Bedoeling is om een aanbod te ontwikkelen dat rekening houdt met de specifieke eigenschappen van de jonge werkzoekenden (inclusief NEET's) en dat de belemmeringen voor hun snelle en duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt helpt weg te nemen.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Voortzetting van de jongerengarantie;
- Opzette van de acties gefinancierd in het kader van het nieuwe ESF+ (Europees Sociaal Fonds) 2021-2027 programma om de begeleiding van jonge werkzoekenden te ondersteunen:
 - Verbetering van het kader en lancering van een projectoproep voor de NEET-maatregel;
 - Lancering van een nieuwe overeenkomst voor "Youth Mentorat".
- Ondersteuning voor de verdere ontwikkeling van het project "Trec-One" van Bruxelles-J, alsook de uitbreiding van de lokale platformen in het kader van de jeugdgarantieregeling in een eerder stadium van de begeleiding naar werk in het kader de strategie 2030;
- Steun aan het platform "Service Citoyen" (Platform voor de samenlevingsdienst).

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: "Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)"
- BA 16.008.15.01.4140: "Werkingsstoelage aan Actiris bestemd voor de financiering van de jeugdwaarborg"
- BA 16.004.15.04.4140: "Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming"
- BA 16.006.15.06.4140: "Werkingsubsidie aan Actiris voor de transversale initiatieven inzake tewerkstelling"
- BA 16.004.15.03.4140: "Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in

IV.2.5.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: En cours

Description de la réalisation de l'objectif:

En complémentarité et en cohérence avec le dispositif de Garantie pour la jeunesse, des actions spécifiques et dédiées à l'accompagnement des jeunes ont été développées pour approcher au mieux les spécificités des jeunes chercheurs d'emploi et de lever les freins à leur insertion rapide et durable sur le marché de l'emploi et de lever les freins à leur insertion rapide et durable sur le marché de l'emploi, ce compris les NEET's;

Description d'actions et de projets réalisés:

- Poursuite de la Garantie pour la Jeunesse;
- Mise en place des actions financées dans le cadre de la nouvelle programmation FSE+ pour soutenir l'accompagnement des jeunes chercheurs d'emploi:
 - Amélioration du cadre et lancement d'un appel à projets pour la mesure NEETs;
 - Lancement d'une nouvelle convention «Youth Mentorat».
- Soutien au développement continu du projet Trec-One de Bruxelles-J ainsi qu'à l'extension des plateformes locales s'inscrivant dans le dispositif de garantie pour la jeunesse en amont de l'accompagnement vers l'emploi dans le cadre de la Stratégie 2030;
- Soutien à la Plateforme «Service Citoyen».

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.008.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris destinée à financer la garantie jeune»
- AB 16.004.15.04.4140: «Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État»
- AB 16.006.15.06.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour les initiatives transversales en matière d'emploi»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique

het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”

- BA 16.006.15.10.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris voor de financiering van de inschakelingscontracten”
- BA 16.007.34.01.3300: “Werkingssubsidies aan privéverenigingen ter bevordering van de werkgelegenheid en ter vermindering van de werkloosheid (metinbegrip van uitgaven voor huur, verwarming, verlichting en algemene benodigdheden voor de lokalen waarin de activiteiten worden uitgeoefend)”

Impact gelijke kansen:

Ja, de operationele doelstelling zal positieve gevolgen hebben voor de inschakeling op de arbeidsmarkt van de Brusselse jongeren. Vanuit het kruispuntdenken zou deze doelstelling de verschillende doelgroepen van het gelijke-kansenbeleid ten goede moeten komen.

IV.2.5.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling:

Als aanvulling op de Jongeregarantie zullen specifieke, gerichte begeleidingsacties voor jongeren worden gestart. Bedoeling is om een aanbod te ontwikkelen dat rekening houdt met de specifieke eigenschappen van de jonge werkzoekenden (inclusief NEET's) en dat de belemmeringen voor hun snelle en duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt helpt weg te nemen.

Gewenste output van de OD:

- Verhoging van de a werkgelegenheidsgraad van jongeren in Brussel buiten de crisiscontext
- De vaardigheden van jonge werkzoekenden ontwikkelen.

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- De werkgelegenheidsgraad van de jongeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Stijging - behoud
- Oranje: Stagnatie - beperkte daling
- Rood: (sterke) Daling

de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale)»

- AB 16.006.15.10.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des contrats d'insertion»
- AB 16.007.34.01.3300: «Subventions de fonctionnement aux associations privées dans le cadre de la promotion de l'emploi et de la résorption du chômage (y compris loyer, chauffage, éclairage et fournitures générales de locaux où les activités s'exercent)»

Impact égalité des chances:

Oui, l'objectif opérationnel aura un impact positif sur l'insertion sur le marché du travail pour les jeunes Bruxellois. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l'égalité des chances.

IV.2.5.2 Planning 2024

Description de l'objectif:

En complémentarité avec la Garantie pour la jeunesse, des actions spécifiques et dédiées à l'accompagnement des jeunes seront initiées. La volonté est de développer une offre permettant d'approcher les spécificités des jeunes chercheurs d'emploi et de lever les freins à leur insertion rapide et durable sur le marché de l'emploi, ce compris les NEET's.

Output souhaité de l'OO:

- Augmenter le taux d'emploi des jeunes bruxellois hors contexte de crise
- Développer les compétences des jeunes chercheurs d'emploi

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

- Taux d'emploi des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: En hausse - maintien
- Orange: Stagnation – baisse circonscrite
- Rouge: En (forte) baisse

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Operationalisering van de hervorming ter versterking van de activering en opleiding van de minst geschoolde jonge werkzoekenden onder de 30 jaar;
- Voortzetting van de steun aan de lokale platformen Brussel-J en aan het Trec-One-project.

Gewenste output per actie en project:

- Inzetbaarheid van jonge Brusselse werkzoekenden vergroten

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Indicatoren gewijd aan opleiding, werkgelegenheid, herneming studies ...

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties
- Oranje: Geïnitieerde realisaties
- Rood: Geen enkele actie geïnitieerd

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen tussen de verschillende belanghebbers, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.008.15.01.4140: “Werkingsstoelage aan Actiris bestemd voor de financiering van de jeugdwaarborg”
- BA 16.004.15.04.4140: “Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming”
- BA 16.006.15.06.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor de transversale initiatieven inzake tewerkstelling”

Échéance de l’OO: 2024

Description des actions et projets:

- Opérationnalisation de la réforme visant à renforcer l’activation et la formation des jeunes CE de moins de 30 ans moins qualifiés;
- Poursuite du soutien aux plateformes locales de Bruxelles-J et du projet Trec-One.

Output souhaité par action et projet:

- Augmentation de l’employabilité des jeunes chercheurs d’emploi bruxellois;

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Indicateurs dévolus à la formation, l’emploi, la reprise d’étude...

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives
- Orange: Réalisations initiées
- Rouge: Aucune action initiée

Échéance: 2024

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.008.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris destinée à financer la garantie jeune»
- AB 16.004.15.04.4140: «Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l’État»
- AB 16.006.15.06.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour les initiatives transversales en matière d’emploi»

- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 16.006.15.10.4140 “Werkingssubsidie aan Actiris voor de financiering van de inschakelingscontracten”
- BA 16.007.34.01.3300: “Werkingssubsidies aan privéverenigingen ter bevordering van de werkgelegenheid en ter vermindering van de werkloosheid (metinbegrip van uitgaven voor huur, verwarming, verlichting en algemene benodigdheden voor de lokalen waarin de activiteiten worden uitgeoefend)”
- BA 03.003.15.01.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris in het kader van de Strategie Go4Brussels 2025/2030-maatregelen: Tewerkstellingsmaatregelen/Tewerkstelling Jongeren en de tewerkstelling bij andere openbare instellingen en vzw’s (New Deal Plan cigogne)”

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW’s, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federaal niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, sociale partners, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, enz.

IV.3 SD 3: Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid

Omschrijving van de doelstelling:

De strijd tegen de werkloosheid moet gepaard gaan met een stijging van de tewerkstellingsgraad en van de kwaliteit van de jobs. De Regering wenst de mogelijkheden voor de Brusselse werkzoekenden om voor kwaliteitsjobs aangeworven te worden en daarin verder te evolueren, aanzienlijk te doen toenemen.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

Brondocument van de SD:

Gemeenschappelijke Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie – Regeerperiode 2019-2024.

Deadline van de SD: Einde van de regeerperiode

- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d’une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d’insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d’emploi (quote-part régionale)»
- AB 16.006.15.10.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des contrats d’insertion»
- AB 16.007.34.01.3300: «Subventions de fonctionnement aux associations privées dans le cadre de la promotion de l’emploi et de la résorption du chômage (y compris loyer, chauffage, éclairage et fournitures générales de locaux où les activités s’exercent)»
- AB 03.003.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris dans le cadre des mesures Stratégie Go4Brussels 2025/2030: Mesures d’Emploi/Emploi Jeunes dans les autres pouvoirs publics et ASBL (New Deal Plan cigogne)»

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, Fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d’Actiris, Partenaires sociaux, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels, etc.

IV.3 OS 3: Soutenir l’emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée

Description de l’objectif:

La lutte contre le chômage doit aller de pair avec l’augmentation du taux d’emploi et de la qualité des emplois. Le Gouvernement entend accroître significativement les possibilités, pour le chercheur d’emploi bruxellois, d’accéder à un emploi de qualité et d’y évoluer pleinement.

Analyse de l’impact sur l’égalité des chances: Oui

Document source de l’OS:

Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – Législature 2019-2024.

Échéance de l’OS: Fin de la législature

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federale niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, sociale partners, Regiedienst voor beroepsopleiding, View.brussels, enz.

IV.3.1 OD 3.1.: Het systeem van het “betaald educatief verlof” uitwerken en moderniseren

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.3.1.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Gerealiseerd

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Niettegenstaande de uitvoering van de klassieke missies, werd de hervorming als gedeelde prioriteit met Brupartners uitgevoerd om het ondersteuningssysteem voor de opleiding van werknemers te moderniseren en ontwikkelen.

Het ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering met betrekking tot de nadere regels voor de toekenning van betaald educatief verlof werd op 29 juni 2023 in derde lezing goedgekeurd en trad op 1 september in werking voor het schooljaar 2023-2024. Er werd een uitgebreide communicatiecampagne gelanceerd naar alle stakeholders toe.

Het digitaal beheer van het betaald educatief verlof werd verder ontwikkeld.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Afronding van het voorontwerp van het besluit op basis van de ontvangen adviezen: Brupartners, Raad van State en de Erkenningscommissie BEV;
- Goedkeuring van de regelgevende tekst in derde lezing, publicatie in het *Belgisch Staatsblad* en start van een grootschalige informatiecampaagne;

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, Fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Partenaires sociaux, Régie de la formation professionnelle, VDAB, view.brussels...

IV.3.1 OO 3.1.: Développer et moderniser le dispositif du «congé-éducation payé»

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.3.1.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: Réalisé

Description de la réalisation de l'objectif:

Nonobstant l'exécution des missions classiques, la réforme a été réalisée en priorité partagée avec Brupartners afin de moderniser et de développer ce dispositif de soutien à la formation des travailleurs.

Le projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux modalités d'octroi du congé-éducation payé a été approuvé en troisième lecture le 29 juin 2023 et est entrée en vigueur au 1^{er} septembre afin de couvrir l'année scolaire 2023-2024. Une campagne de communication détaillée sur les nouveautés a été lancée auprès de toutes les parties prenantes.

Le développement de la gestion digitale du dispositif du congé-éducation payé a été poursuivi.

Description d'actions et de projets réalisés:

- Finalisation de l'avant-projet d'arrêté sur la base des avis reçus: Brupartners, Conseil d'État et la Commission d'agrément CEP;
- Approbation du texte réglementaire en troisième lecture, publication au *Moniteur Belge* et lancement d'une campagne d'information à grande échelle;

- Indexering van de forfaitaire uurvergoeding voor betaald educatief verlof, voor opleidingen die worden gevolgd vanaf het schooljaar 22-23;
- Voortzetting van digitaliseringsinspanningen:
 - Start van de komende werkzaamheden voor de digitalisatie van erkenningsaanvragen van opleidingen in het kader van het betaald educatief verlof;
 - Geleidelijke ontwikkeling van het digitaal beheer om de statistische analyse van begunstigen van betaald educatief verlof uit te breiden en toezicht te houden op nieuwe maatregelen die zijn ontwikkeld in verband met de hervorming van de regeling.

*Middelen:**Budget*

- BA 16.011.38.01.3132: “Terugbetalingen aan privé-ondernemingen van de betaalde educatieve verloven die werden toegestaan aan hun personeel- 6deStaats hervorming”

Impact gelijke kansen:

Ja, de operationele doelstelling zal positieve gevolgen hebben voor de permanente vorming van Brusselse werknemers. Vanuit het kruispuntdenken zou deze doelstelling de verschillende doelgroepen van het gelijkheidsbeleid ten goede moeten komen.

*IV.3.1.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling:*

De grote digitaliseringsinspanningen moeten worden voltooid. Ook moeten de nodige IT-aanpassingen worden aangebracht om de hervorming door te voeren.

Gewenste output van de OD:

- Voortzetting van de IT-aanpassingen in het kader van de hervorming van het systeem om over de nodige instrumenten te beschikken om de resultaten van de hervorming en de impact ervan op de begunstigen van betaald educatief verlof goed te kunnen opvolgen;
- Afronding van de inspanningen voor digitalisering;

- Indexation du montant forfaitaire horaire de congé-éducation payé pour les formations suivies dès l'année scolaire 22-23;
- Poursuite des efforts de digitalisation:
 - Lancement des prochains travaux de digitalisation pour les demandes d'agrément des formations dans le cadre du congé éducatif payé;
 - Développement graduel du suivi digital des demandes afin d'étendre l'analyse statistique des bénéficiaires du congé-éducation payé et au monitoring des nouvelles mesures développées en lien avec la réforme du dispositif.

*Moyens:**Budget*

- AB 16.011.38.01.3132: «Remboursement aux entreprises privées des congés-éducation payés accordés à leur personnel - sixième réforme de l'État».

Impact égalité des chances:

Oui, l'objectif opérationnel aura un impact positif sur l'insertion sur le marché du travail sur la formation continue pour les travailleurs Bruxellois. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l'égalité des chances.

*IV.3.1.2 Planning 2024**Description de l'objectif:*

Les importants efforts de digitalisation devront être menés à leur terme. Les modifications IT nécessaires à la mise en œuvre de la réforme devront également être apportées.

Output souhaité de l'OO:

- Poursuite des adaptations IT dans le cadre de la réforme du dispositif afin de posséder les outils nécessaires au bon monitoring des réalisations de la réforme et de son impact sur les bénéficiaires de congé-éducation payé;
- Finalisation des efforts de digitalisation;

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Digitaliseringsproces afgerond (toezicht op de hervorming en erkenningsaanvragen van de BEV-erkeningscommissie)

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Effectieve realisaties
- Oranje: Geïnitieerde realisaties
- Rood: Geen enkele actie geïnitieerd

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Voortzetting van de inspanningen die werden geleverd in het kader van de digitaliseringsstrategie ten voordele van Brusselse ondernemingen, onder meer voor de opvolging van de erkenningsdossiers bij de Brusselse erkenningscommissie via “MijnBEW”;
- Ontwikkeling van IT-acties om de hervorming en begunstigen van de regeling voor betaald educatief verlof te volgen.

Gewenste output per actie en project:

- Volledig digitaal beheer van het betaald educatief verlof.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Aantal ingediende en verwerkte dossiers voor terugbetalingsaanvragen en erkenningsaanvragen via “MijnBEW”
- Effectieve realisaties

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties
- Oranje: Geïnitieerde realisaties
- Rood: Geen enkele actie geïnitieerd

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden: Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Indicateurs de performance (ICP) de l’output de l’OO:

- Processus de digitalisation finalisé (monitoring de la réforme et demandes d’agrément de la Commission d’agrément CEP)

Valeurs seuils de l’OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives
- Orange: Réalisations initiées
- Rouge: Aucune action initiée

Échéance de l’OO: 2024

Description des actions et projets:

- Poursuite des efforts déployés dans le cadre de la stratégie de digitalisation aux bénéfices des entreprises bruxelloises notamment pour le suivi des dossiers d’agrément à la commission d’agrément bruxelloise via «MonBEE»;
- Développement d’actions IT dans le cadre du monitoring de la réforme et des bénéficiaires du dispositif de congé-éducation payé.

Output souhaité par action et projet:

- Gestion entièrement numérique du dispositif congé-éducation payé.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Nombre de dossiers de demandes de remboursement et de demandes d’agrément introduits et traités via «MonBEE»;
- Réalisations effectives

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge).

- Vert: Réalisations effectives
- Orange: Réalisations initiées
- Rouge: Aucune action initiée

Échéance: 2024

Conditions de réussite: Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

*Middelen:**Budget*

- BA 16.011.38.01.3132: “Terugbetalingen aan privé-ondernemingen van de betaalde educatieve verloven die werden toegestaan aan hun personeel- 6deStaats hervorming”

Partners:

Actiris, Banspa, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federaal niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, sociale partners, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, enz.

IV.3.2 OD 3.2.: Instrumenten ontwikkelen waarmee de “arbeidskwaliteit” bepaald, gemeten en gemonitord kan worden.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.3.2.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Veranderingen in de arbeidskwaliteit in het Gewest regelmatig analyseren en controleren

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Editie van de eerste monitoring van de arbeidskwaliteit van View.brussels;
- Onderzoek uitgevoerd door View.brussels naar de beschikbare gegevens in verschillende Europese of nationale enquêtes om toekomstige edities aan te vullen.

*Middelen:**Budget*

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”

*Moyens:**Budget*

- AB 16.011.38.01.3132: «Remboursement aux entreprises privées des congés-éducation payés accordés à leur personnel - sixième réforme de l'État»

Partenaires:

Actiris, Banspa, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, Fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires sociaux, Régie de la formation professionnelle, VDAB, view.brussels...

IV.3.2 OO 3.2.: Développer des outils permettant de définir, de mesurer et de monitorer la notion de «qualité» du travail.

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.3.2.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif:

Analyser et monitorer régulièrement l'évolution de la qualité des emplois en Région.

Description d'actions et de projets réalisés:

- Edition du premier monitoring de la qualité de l'emploi par View.Brussels;
- Recherche menée par View.brussels sur les données disponibles dans diverses enquêtes européennes ou nationales pour compléter les futures éditions.

*Moyens:**Budget*

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»

Impact gelijke kansen:

De operationele doelstelling zal positieve gevolgen hebben voor de kwaliteit van de tewerkstelling. Vanuit het kruispuntdenken zou deze doelstelling de verschillende doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid ten goede moeten komen.

*IV.3.2.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling:*

Regelmatige analyse en monitoring van de ontwikkeling van de arbeidskwaliteit in het gewest.

Gewenste output van de OD:

- Monitoring van de “arbeidskwaliteit”

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Monitoring uitgevoerd
- Voorstel voor inzetbare indicatoren

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Effectieve realisaties
- Oranje: Geïnitieerde realisaties
- Rood: Geen enkele actie geïnitieerd

*Deadline voor de OD: 2024**Omschrijving van de acties en projecten**Gewenste output per actie en project:*

- Realisatie van de werkzaamheden voor de toekomstige edities van de monitoring arbeidskwaliteit.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Indicatoren geïdentificeerd;

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties
- Oranje: Geïnitieerde realisaties
- Rood: Geen enkele actie geïnitieerd

Impact égalité des chances:

L'objectif opérationnel aura un impact positif sur la qualité des emplois. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l'égalité des chances.

*IV.3.2.2 Planning 2024**Description de l'objectif:*

Analyser et monitorer régulièrement l'évolution de la qualité des emplois en Région.

Output souhaité de l'OO:

- Monitoring de la «qualité d'un emploi»

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

- Monitoring effectué
- Proposition des indicateurs mobilisables

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives
- Orange: Réalisations initiées
- Rouge: Aucune action initiée

*Échéance de l'OO: 2024**Description des actions et projets:**Output souhaité par action et projet:*

- Réalisation de travaux sur les futures éditions du monitoring qualité emploi:

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Indicateurs identifiés;

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives
- Orange: Réalisations initiées
- Rouge: Aucune action initiée

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, human resources, enz.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”

Partners:

Actiris, Economische en Sociale Raad, BISA, sociale partners, View.brussels, enz.

IV.3.3 OD 3.3.: Duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.3.3.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Ontwikkeling van een nieuw regelgevend kader voor dienstencheques met onder meer als doel de werkgelegenheid op peil te houden, de arbeidsomstandigheden van huishoudhulpverleners te verbeteren en hen beter te beschermen tijdens het uitvoeren van hun dagelijks werk.

Voltooiing van het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de Wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen.

Implementatie van de tweede fase van vernieuwingen van de opleidingen (goedgekeurd na regionalisatie) in het kader van het opleidingsfonds voor dienstencheques.

Voorzetting van het “Opveringsfonds” - om werknemers te ondersteunen in het geval van een faillissement.

Échéance: 2024

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, ressources humaines...

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»

Partenaires:

Actiris, Conseil Economique et Social, IBSA, Partenaires sociaux, view.brussels...

IV.3.3 OO 3.3.: Favoriser un emploi durable et de qualité

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.3.3.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: En cours

Description de la réalisation de l'objectif:

Elaboration d'un nouveau cadre réglementaire pour les titres-services ayant pour objectifs notamment de maintenir le volume d'emploi, d'améliorer les conditions de travail des aide-ménagères et d'assurer une meilleure protection de celles-ci dans leur travail au quotidien.

Finalisation de l'avant-projet d'ordonnance modifiant la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

Mise en place de la deuxième phase des renouvellements des formations (approuvée à la suite de la Régionalisation) dans le cadre du Fonds de Formation Titres-services.

Pérennisation du «Fonds Rebond» pour l'accompagnement des travailleurs en cas de faillite.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Voltooiing van het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de Wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen;
- Voorbereiding van de besluiten ter uitvoering van de hervormingen van de dienstencheques en het Opleidingsfonds;
- Publicatie en toekenning van de openbare aanbestedingsprocedure voor de uitgifte en terugbetaling van dienstencheques (2024-2027);
- Voortzetting en monitoring van het Fonds Rebound. brussels en tussentijdse evaluatie.

*Middelen:**Budget*

- BA 03.006.15.06.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris voor het Regionaal Fonds voor de ondersteuning van werknemers bij herstructurering of faillissement in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV)”
- BA 16.009.38.02.3132: “Exploitatiesubsidies aan de privé-ondernemingen die de dienstencheques uitgeven voor de organisatie van vormingen voor hun personeel-zesde Staatshervorming”
- BA 16.009.38.01.3131: “Exploitatiesubsidie aan de privé-onderneming die de dienstencheques uitgeeft- zesde Staatshervorming”
- BA 16.001.08.04.1211: “Aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, betaling van indirecte belastingen - Uitgaven voor de overheidsopdracht Dienstencheques”

Impact gelijke kansen:

Ja, de operationele doelstelling zal positieve gevolgen hebben voor de kwaliteit van de tewerkstelling. Vanuit het kruispuntdenken zou deze doelstelling de verschillende doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid ten goede moeten komen.

*IV.3.3.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling:*

Uitvoering van de hervorming van het systeem van de dienstencheques en het opleidingsfonds voor dienstencheques. Ontwikkeling van IT-tools (aanpassing van de “MijnBEW” toepassing), uitvoering van de

Description d'actions et de projets réalisés:

- Finalisation de l'avant-projet d'ordonnance modifiant la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité;
- Préparation des arrêtés visant à la mise en œuvre de la réforme Titres-Services et Fonds de Formation;
- Publication et attribution du marché public pour l'émission et le remboursement des Titres-services (2024-2027);
- Pérennisation du fond rebond, monitoring mis en place et évaluation intermédiaire.

*Moyens:**Budget*

- AB 03.006.15.06.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le Fonds Régional d'accompagnement des travailleurs en cas de restructuration ou de faillite d'entreprises dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR)»
- AB 16.009.38.02.3132: «Subventions d'exploitation aux entreprises titres-services pour l'organisation de formations pour leur personnel - sixième réforme de l'État»
- AB 16.009.38.01.3131: «Subventions d'exploitation à l'entreprise privée émettrice des titres-services - sixième réforme de l'État»
- AB 16.001.08.04.1211: «Achat de biens non durables et de services, paiement d'impôts indirects - Dépenses pour le marché public Titres-Services»

Impact égalité des chances:

Oui, l'objectif opérationnel aura un impact positif sur l'insertion sur la qualité des emplois. Par une approche intersectionnelle, cet objectif devrait profiter aux différents groupes-cibles de l'égalité des chances.

*IV.3.3.2 Planning 2024**Description de l'objectif:*

Mise en place pratique de la réforme Titres-Services et Fonds de Formation titres-services. Développement des outils informatiques (adaptation de l'application «MonBEE»), mise en place de la campagne de

communicatiecampagne gericht op erkende dienstenchequebedrijven en hun werknemers in functie van de voorziene implementatiedatum van 1 januari 2025.

Afronding van het regelgevend proces voor de besluiten van de hervorming van het stelsel van dienstencheques en operationalisering van de nieuwe bepalingen met het oog op de verbetering van het kwalitatieve luik van de maatregel ten voordele van de huishoudhulpen binnen de gewestelijke bevoegdheden.

Organisatie van een interfederaal overleg over de arbeidsomstandigheden van de huishoudhulpen.

Start van de uitvoering van de overheidsopdracht betreffende de uitgifte en terugbetaling van dienstencheques (2024-2027).

Evaluatie van het fonds Rebound.brussels en regelgeving voor de openstelling voor herstructurering.

Gewenste output van de OD:

- Operationalisering van de hervorming van het systeem van dienstencheques op alle niveaus, niet alleen binnen BEW, maar ook met de actoren van het systeem (bedrijven, gebruikers, werknemers), en natuurlijk het bedrijf dat de dienstencheques uitgeeft;
- Gunning van de overheidsopdracht betreffende de uitgifte en terugbetaling van dienstencheques (2024 – 2027) en operationele voorbereiding van de aanbesteding;
- Voorzetting van het Fonds Rebound.brussels.

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Implementatie van de hervorming
- Openbare aanbesteding operationeel op 01/01/2024

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Effectieve realisaties
- Oranje: Geïnitieerde realisaties
- Rood: Geen enkele actie geïnitieerd

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten

Operationalisering van de modaliteiten van de hervorming van het stelsel van dienstencheques:

communication envers les entreprises agréées et leurs travailleurs, en fonction de la date de mise en œuvre prévue au premier janvier 2025.

Finalisation du parcours réglementaires des arrêtés relatifs à la réforme des titres-services et opérationnalisation des nouvelles dispositions visant à améliorer le volet qualitatif du dispositif au bénéfice des aide-ménagères dans le champ des compétences régionales.

Organisation d'une concertation interfédérale sur les conditions de travail des aide-ménagères.

Début de l'exécution du marché public pour l'émission et le remboursement des Titres-services (2024-2027).

Evaluation du Fonds Rebound.brussels et travail réglementaire pour l'ouverture aux restructurations.

Output souhaité de l'OO:

- Opérationnalisation de la réforme du système des titres-services à tous niveaux non seulement au sein de BEE mais également avec les acteurs du système (entreprises, utilisateurs, travailleurs), et bien entendu la société émettrice;
- Mise en place du nouveau marché public pour l'émission et le remboursement des titres de services (2024-2027);
- Poursuite de la pérennisation du Fonds Rebond

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

- Implémentation de la réforme
- Marché public opérationnel au 01/01/2024

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives
- Orange: Réalisations initiées
- Rouge: Aucune action initiée

Échéance de l'OO: 2024

Description des actions et projets:

Opérationnalisation des modalités de la réforme du dispositif des titres-services:

- Communicatie en informatiecampaagne ten behoeve van gebruikers, bedrijven en werknemers over de inhoud van de hervorming van de dienstencheques;
- Overheidsopdracht uitgifte en terugbetaling van dienstencheques 2024 – 2027 in werking toegekend en operationeel;
- Voorzetting van het fonds Roubound.brussels.

Gewenste output per actie en project:

- Vlotte uitvoering van de nieuwe hervorming van de dienstencheques en naleving van de nieuwe richtsnoeren door de actoren;
- Voortzetting van het fonds Roubound.brussels.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Uitvoeringsbesluiten inzake de hervorming van de dienstencheques gefinaliseerd;
- Dienstverlener voor de uitgifte en terugbetaling van dienstencheques is actief op 1/1/2024.
- Aantal werknemers dat door het fonds Roubound.brussels wordt ondersteund

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen:

Budget

- BA 16.009.38.02.3132: “Exploitatiesubsidies aan de privé-ondernemingen die de dienstencheques uitgeven voor de organisatie van vormingen voor hun personeel - zesde Staatshervorming”

- Campagne de communications et informations vers les utilisateurs, les entreprises et les travailleurs en ce qui concerne le contenu de la Réforme des titres-services;
- Marché public émission et remboursement des Titres-services 2024-2027 attribué et opérationnel.
- Poursuite de la pérennisation du Fonds Rebond.

Output souhaité par action et projet:

- Entrée en vigueur harmonieuse de la nouvelle Réforme des titres-services et adhésion des acteurs aux nouvelles orientations données;
- Poursuite de la pérennisation du fonds Rebond.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Arrêtés d'exécution concernant la réforme titres-services finalisés;
- Prestataire pour l'émission et remboursement des Titres-services actif au 1/1/2024.
- Nombre de travailleurs accompagnés par le Fonds Rebond.

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance: 2024

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens:

Budget

- AB 16.009.38.02.3132: «Subventions d'exploitation aux entreprises titres-services pour l'organisation de formations pour leur personnel - sixième réforme de l'État»

- BA 16.001.08.04.1211: “Aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, betaling van indirecte belastingen - Uitgaven voor de overheidsopdracht Dienstencheques”
- BA 16.009.38.01.3131: “Exploitatiesubsidie aan de privé-onderneming die de dienstencheques uitgeeft- zesde Staatshervorming”
- BA 03.006.15.06.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris voor het Regionaal Fonds voor de ondersteuning van werknemers bij herstructurering of faillissement in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV)”

Partners:

Actiris, Banspa, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Brussel Plaatselijke Besturen, Bruxelles Formation, Gemeenten, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federale niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, sociale partners, View.brussels, enz.

IV.4 SD 4: Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid

Omschrijving van de doelstelling:

Een doeltreffend tewerkstellingsbeleid moet er eveneens naar streven dat de weg naar de inclusie van de Brusselaars wordt geplaveid. De rijke Brusselse diversiteit moet op haar juiste waarde worden geschat. De gewestelijke instrumenten inzetten, innovatieve projecten ondersteunen, meer focussen op de huidige discriminerende fenomenen, inbreuken ter zake bestraffen en diversiteit bevorderen zijn acties die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitgebreid moeten worden. De transversale integratie van de genderdimensie moet worden gesystematiseerd.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

Brondocument van de SD: Gemeenschappelijke Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie – Regeerperiode 2019-2024.

Deadline van de SD: Einde van de regeerperiode

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

- AB 16.001.08.04.1211: «Achat de biens non durables et de services, paiement d'impôts indirects - Dépenses pour le marché public Titres-Services»
- AB 16.009.38.01.3131: «Subvention d'exploitation à l'entreprise privée émettrice des titres-services - sixième réforme de l'État»
- AB 03.006.15.06.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le Fonds Régional d'accompagnement des travailleurs en cas de restructuration ou de faillite d'entreprises dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR)»

Partenaires:

Actiris, Banspa, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Pouvoirs Locaux, Bruxelles Formation, Communes, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, Fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Partenaires sociaux, view.brussels...

IV.4 OS 4: Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée

Description de l'objectif:

Une politique d'emploi efficiente doit également s'atteler à lever les freins à l'inclusion des Bruxellois. La richesse de la diversité bruxelloise doit être promue à sa juste valeur. Mobiliser les outils régionaux, soutenir les projets innovants, mieux cibler les phénomènes discriminatoires à l'œuvre, sanctionner les infractions et promouvoir la diversité sont autant d'actions à amplifier en Région de Bruxelles-Capitale. La prise en compte transversale du genre doit être systématisée.

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

Document source de l'OS: Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – Législature 2019-2024.

Échéance de l'OS: Fin de la législature

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, FEBISP, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, Unia, View.brussels, enz.

IV.4.1 OD 4.1.: Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.4.1.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

De strijd tegen discriminatie bij de aanwerving en de bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt is versterkt door het mobiliseren van steun voor innovatieve projecten, door het aanbieden van een anti-discriminatieloket binnen Actiris gewijd aan Brusselse werkzoekenden, door te werken aan een sectorale aanpak van dit fenomeen en door de nadruk te leggen op de intersectorale aanpak van de meest kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd wordt het beleid van de economische migratie ingezet om tegemoet te komen aan de onvervulde arbeidsbehoeften in de Brusselse bedrijven en om een katalysator te zijn voor de bevordering van de diversiteit in de bedrijven.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Lancering van een oproep voor vernieuwende projecten ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving en ter bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt. In deze editie werd de focus gelegd op het criterium “handicap en geweld naar vrouwen”, eveneens met inbegrip van de transversale intersectionaliteitscomponent;
- Uitvoering van de eerste sectorale analyses over de lopende discriminerende verschijnselen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder aan de hand van de beschikbare gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ);
- Actieve deelname aan de interfederale werkgroep “Elektronisch uniek loket - gecombineerde vergunning” met het oog op de verdere ontwikkeling van het portaal dat door de verschillende actoren wordt gedeeld;
- Het verder operationaliseren en integreren van het - “Elektronisch uniek loket - Working in Belgium” in

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, FEBISP, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Régie de la formation professionnelle, Unia, VDAB, view.brussels...

IV.4.1 OO 4.1.: Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.4.1.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: En cours

Description de la réalisation de l'objectif:

La lutte contre les discriminations à l'embauche et la promotion de la diversité sur le marché de l'emploi a été intensifiée en mobilisant aussi bien le soutien à des projets innovants, en offrant un guichet anti-discrimination au sein d'Actiris dédié au chercheur d'emplois bruxellois, en travaillant à une approche sectorielle de ce phénomène, et en accentuant l'approche intersectionnelle des groupes-cibles les plus vulnérables sur le marché de l'emploi. En parallèle, la politique de la migration économique est mobilisée pour répondre aux besoins de main-d'œuvre non comblés dans les entreprises bruxelloises et pour être également un catalyseur de la promotion de la diversité en entreprise.

Description d'actions et de projets réalisés:

- Tenue d'un appel à projets innovants pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi: Dans cette édition, le focus a été mis sur le critère «Handicap et violence faites aux femmes», et de manière transversale la prise en compte de l'intersectionnalité;
- Mise en œuvre des premières analyses sectorielles sur les phénomènes discriminatoires opérant sur le marché de l'emploi, notamment à partir des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) disponibles;
- Participation active au groupe de travail interfédéral «Guichet unique électronique – Permis unique» en vue de poursuivre le développement du portail unique et partagé par les différents acteurs;
- Poursuite de l'opérationnalisation et de l'intégration du «guichet unique électronique - Working in Belgium»

het dagdagelijkse dossierbeheer, met inbegrip van de aanvragen gecombineerde vergunning van onbepaalde duur;

- Definitieve goedkeuring van het ontwerp van ordonnantie betreffende de economische migratie en uitwerking van een voorontwerp van uitvoeringsbesluit met het oog op de hervorming van het wet- en regelgevingskader voor de economische migratie;
- Realisatie van de tweede monitoring van de sociale clausules in de gewestelijke overheidsopdrachten;
- Opstellen, goedkeuring en start van de uitvoering van het nieuwe plan betreffende de verbintenissen om discriminatie bij de aanwerving te vermijden en om diversiteit te bevorderen bij de tewerkstelling;
- Inwerkingtreding van de ordonnantie van 1 juni 2023 houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van de tewerkstelling;
- Creatie van een formulier op de website van BEW, waar werkzoekenden die het slachtoffer zijn van discriminatie bij aanwerving rechtstreeks een klacht kunnen indienen;
- Inwerkingtreding van de samenwerkingsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 2, § 7 van het Samenwerkingsprotocol tussen de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie en Actiris. Deze samenwerkingsovereenkomst is gericht op een nauwere samenwerking tussen de controleorganen inzake de strijd tegen discriminatie, diversiteitsplannen en diversiteitslabels;
- Opstellen van de protocolakkoorden tussen de Belgische Federale Staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het doorsturen van discriminatieklachten in toepassing van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen.

Middelen:

Budget

- BA 16.007.23.01.4160: “Facultatieve subsidies aan privéverenigingen van de overheidsdiensten in het kader van de oproep tot het indienen van projecten op het gebied van anti-discriminatie”
- BA 16.007.38.04.3132: “Facultatieve subsidies aan privé-bedrijven en privéverenigingen (op ESA-niveau gelijkgesteld met privébedrijven) in het kader van de oproep tot het indienen van projecten op het gebied van anti-discriminatie”

dans la gestion quotidienne des dossiers, y compris le traitement des demandes de permis unique de durée illimitée;

- Approbation définitive du projet d’ordonnance relative à la migration économique et élaboration d’un avant-projet d’arrêté d’exécution en vue de la réforme du cadre législatif et réglementaire de la migration économique;
- Réalisation du deuxième monitoring des clauses sociales dans les marchés publics régionaux;
- Élaboration, approbation et début de la mise en œuvre du nouveau plan concernant les 15 engagements pour lutter contre la discrimination à l’embauche;
- Entrée en vigueur de l’ordonnance du 1^{er} juin 2023 portant des modifications de diverses aux dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d’emploi: opérationnalisation du nouveau cadre réglementaire encadrant les testings;
- Création, sur le site internet de BEE, d’un formulaire direct permettant aux chercheurs d’emploi victimes de discrimination à l’embauche de porter plainte;
- Entrée en vigueur de la convention de collaboration prévue à l’article 2, § 7 du Protocole de collaboration entre la Direction de l’Inspection Régional de l’Emploi et Actiris: Cette convention de collaboration vise une collaboration plus accrue en matière de lutte contre la discrimination, de plans de diversité et de labels de diversité;
- Élaboration des Protocoles d’accord entre l’État fédéral Belge et la Région de Bruxelles-Capitale pour la transmission de plaintes en discrimination en application de l’ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d’emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l’instauration d’amendes administratives applicables en cas d’infraction à ces réglementations.

Moyens:

Budget

- AB 16.007.23.01.4160: «Subventions de fonctionnement aux associations privées des administrations publiques dans le cadre de l’appel à projets «Diversité et anti-discrimination»
- AB 16.007.38.04.3132: «Subsides facultatifs aux entreprises privées et associations privées (assimilées aux entreprises privées au niveau du SEC) dans le cadre de l’appel à projets en matière d’antidiscrimination»

- BA 16.007.27.01.4340: “Facultatieve subsidies voor verenigingen van plaatselijke overheden in het kader van de oproep tot het indienen van projecten op het gebied van anti-discriminatie”
- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.007.15.02.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor de campagne voor de bestrijding van de discriminatie bij aanwerving”
- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”

Analyse van het effect op gelijke kansen:

Ja, de operationele doelstelling is gericht op het bevorderen van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie inzake tewerkstelling. Deze doelstelling is voordelig voor de verschillende doelgroepen van het gelijkekansenbeleid ten goede moeten komen. Daarnaast leidt de monitoring van de verkregen gegevens tot gerichte arbeidsmarktanalyses. Deze kunnen vormen op hun beurt de basis voor nieuwe beleidslijnen en -initiatieven. (cf. Genderbudgeting en bijhorende analyse).

IV.4.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling:

De strategie ter verbetering van de instrumenten en mechanismen ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving en ter bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt zal worden versterkt. De sectorale aanpak betreffende discriminerende verschijnselen op de arbeidsmarkt zal worden uitgevoerd. Het regelgevend kader betreffende de economische migratie zal worden geoptimaliseerd ten aanzien van de specifieke kenmerken van het Gewest. Het nieuwe regelgevingskader voor tests zal operationeel worden gemaakt en de opportuniteit van het bijvoegen van een uitvoeringsbesluit zal worden geanalyseerd.

De 15 verbintenissen ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving zullen verder worden uitgevoerd. Deze 15 verbintenissen maken het mogelijk om discriminatie te bestrijden door bewustmaking en opleiding, maar ook door bestraffing van degenen die discrimineren.

- AB 16.007.27.01.4340: «Subsides facultatifs aux ASBL des pouvoirs locaux dans le cadre de l’appel à projets en matière d’anti-discrimination»
- AB 16.005.1.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.007.15.02.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour la campagne de lutte contre la discrimination à l’embauche»
- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d’une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d’insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d’emploi (quote-part régionale)»

Analyse de l’impact sur l’égalité des chances:

Oui, l’objectif opérationnel vise la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination en Emploi. Cet objectif profite ainsi aux différents groupes-cibles de l’égalité des chances. De plus, le suivi des données obtenues permet de réaliser des analyses ciblées du marché du travail. Celles-ci peuvent à leur tour servir de base à de nouvelles lignes et initiatives politiques. (cf. Budgetisation sensible au genre et analyse d’accompagnement).

IV.4.1.2 Planning 2024

Description de l’objectif:

La stratégie de perfectionnement des outils et dispositifs permettant de lutter contre les discriminations à l’embauche et de promouvoir la diversité sur le marché de l’emploi sera intensifiée. L’approche sectorielle relatives aux phénomènes discriminatoires à l’œuvre sur le marché de l’emploi sera déployée. Le cadre réglementaire dévolu à la migration économique sera optimisé en tenant compte des spécificités de la Région. Le nouveau cadre réglementaire pour les testings sera rendu opérationnel et l’opportunité d’y adjoindre un arrêté d’exécution sera analysée.

La mise en œuvre des 15 engagements pour lutter contre la discrimination à l’embauche sera poursuivie. Ces 15 engagements permettront de lutter contre la discrimination en menant des actions de sensibilisation, de formation mais également en sanctionnant ceux qui discriminaient.

Gewenste output van de OD:

- Efficiënte instrumenten om discriminerende verschijnselen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Functionele voorzieningen om de diversiteit in ondernemingen te bevorderen en te vergroten.
- Een gemoderniseerde en efficiënte wetgeving rond economische migratie: nieuw wetgevend kader betreffende de economische migratie operationeel.
- Uitvoering van het nieuwe regelgevingskader voor de testings;
- Verdere uitvoering van toezeggingen ter bestrijding van discriminatie op het werk.

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Sectorale analyses gerealiseerd;
- Nieuwe ondersteunde innovatieve projecten;
- Bedrijven die zich inzetten voor de invoering van nieuwe diversiteitsinstrumenten;
- Afwerking van het uitvoeringsbesluit en inwerkingtreding van de hervorming betreffende de economische migratie. Met inbegrip van de omzetting van de nieuwe richtlijn “blauwe kaart” 2021/1883 en rekening houdend met de opmerkingen in het kader van de inbreukprocedure INFRA 2023/2016 met betrekking tot de omzetting van de richtlijn 2014/36 (seizoenarbeiders).

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

*Deadline voor de OD: 2024**Omschrijving van de acties en projecten*

- Lancering van een nieuw project ter ondersteuning van de actoren op het terrein in het kader van het inzetten van sociale innovatie om discriminatie te verminderen en de diversiteit op de arbeidsmarkt te bevorderen;
- Verdere uitvoering van het monitoren van sociale clausules in overheidsopdrachten;
- Uitvoering van grootschalige sectorale situatietests op de Brusselse arbeidsmarkt: bekendmaking en voorstelling van de resultaten;

Output souhaité de l’OO:

- Des outils efficaces pour approcher les phénomènes discriminatoires à l’œuvre sur le marché de l’emploi. Des dispositifs fonctionnels pour promouvoir et augmenter la diversité en entreprise;
- Une législation de la migration économique modernisée et efficiente: nouveau cadre réglementaire concernant la migration économique opérationnel;
- Exécution du nouveau cadre réglementaire en matière de testings.
- Poursuite de la mise en œuvre des engagements pour lutter contre la discrimination à l’embauche.

Indicateurs de performance (ICP) de l’output de l’OO:

- Des analyses sectorielles réalisées;
- Des nouveaux projets innovants soutenus;
- Des entreprises engagées dans le déploiement des nouveaux outils de la diversité;
- Finalisation de l’arrêté d’exécution et entrée en vigueur de la réforme concernant la migration économique. Y compris, la transposition de la nouvelle directive «carte bleue» 2021/1883 et en tenant compte des remarques dans le cadre de la procédure d’infraction INFRA 2023/2016 relative à la transposition de la directive 2014/36 (travailleurs saisonniers).

Valeurs seuils de l’OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

*Échéance de l’OO: 2024**Description des actions et projets:*

- Lancement d’un nouvel à projets pour soutenir les acteurs de terrain dans le déploiement de l’innovation sociale en vue de réduire les discriminations et promouvoir la diversité sur le marché de l’emploi;
- Poursuite de la réalisation du monitoring des clauses sociales dans les marchés publics;
- Réalisation de tests sectoriels de situation sur le marché du travail bruxellois, de grande ampleur: publication et présentation des résultats;

- Voorzetting van de uitvoering van de sectorale analyses over de lopende discriminerende verschijnselen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder aan de hand van de beschikbare gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en bekendmaking van de resultaten;
- De nieuwe gewestelijke diversiteitsinstrumenten promoten en het bereik ervan bij de Brusselse werkgevers vergroten: operationalisering van de acties van het plan “15 verbintenissen om discriminatie te bestrijden en diversiteit te Bevorderen”, gericht op grote ondernemingen en overheidsoperatoren;
- Afwerking en inwerkingtreding van het uitvoeringsbesluit ter uitvoering van de nieuwe ordonnantie inzake economische migratie en inzake gecombineerde vergunningen en beroepskaarten;
- Gedeeltelijke omzetting van de nieuwe richtlijn “blauwe kaart” 2021/1883 door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- Remediëring van de opmerkingen in het kader van de inbreukprocedure INFRA 2023/2016 met betrekking tot de omzetting van de richtlijn 2014/36 (seizoenarbeiders);
- Verwerking van de aanvragen voor een “gecombineerde vergunning – onbeperkte duur” en “arbeidskaart B” via de toepassing “Elektronisch uniek loket - gecombineerde vergunning”.
- Verdere digitalisatie van de procedure tot het bekomen van de beroepskaart voor zelfstandigen, en het automatiseren van de jaarlijkse controles in het kader van de afgeleverde gecombineerde vergunningen met een looptijd langer dan één jaar;
- Opvolging van de maatregelen uit het plan voor gelijke kansen.

Gewenste output per actie en project:

- Betere aanpak van discriminerende verschijnselen op de arbeidsmarkt
- Efficiënte hefboomen om de diversiteit op de werkplek te bevorderen
- Modernisering van de regelgeving inzake “economische migratie”

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Innovatieve projecten ondersteund;
- Analyse betreffende de toepassing en de impact van de toepassing van sociale clausules bij overheidsopdrachten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gerealiseerd;
- Sectorale analyses uitgevoerd;

- Poursuite de la mise en œuvre des analyses sectorielles sur les phénomènes discriminatoires à l’œuvre sur le marché de l’emploi, notamment à partir des données de la Banque-carrefour de la Sécurité sociale disponibles et publication des résultats;
- Promotion des nouveaux instruments régionaux de la diversité et augmentation de leur couverture auprès des employeurs bruxellois: opérationnalisation des actions du plan «15 engagements pour lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité», axé sur les grandes entreprises et les entreprises du secteur public;
- Finalisation et entrée en vigueur de l’arrêté d’exécution pour l’exécution de la nouvelle ordonnance migration économique en matière de permis uniques et de cartes professionnelles;
- Transposition partielle de la nouvelle directive «carte bleue» 2021/1883 par la Région Bruxelles-Capitale;
- Remédiation aux remarques dans le cadre de la procédure d’infraction INFRA 2023/2016 relative à la transposition de la directive 2014/36 (travailleurs saisonniers);
- Traitement des demandes de «Permis de travail B» via l’application «Guichet unique électronique – Working in Belgium»;
- Poursuite de la numérisation de la procédure d’obtention de la carte professionnelle pour les indépendants, et automatisation des contrôles annuels dans le cadre des permis uniques délivrés d’une durée supérieure à un an;
- Suivi des mesures du plan égalité des chances.

Output souhaité par action et projet:

- Meilleure approche des phénomènes discriminatoires à l’œuvre sur le marché de l’emploi;
- Leviers efficaces pour promouvoir la diversité en entreprise;
- Modernisation de la réglementation «migration économique».

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Projets innovants soutenus;
- Analyse relative à l’application et l’impact des clauses sociales en Région de Bruxelles-Capitale réalisé;
- Analyses sectorielles réalisées;

- Ordonnantie en bijhorend uitvoeringsbesluit “Economische Migratie” in werking;
- Gedeeltelijke omzetting van de nieuwe richtlijn “blauwe kaart” 2021/1883 door het BHG gerealiseerd;
- Remediëring van de opmerkingen in het kader van de inbreukprocedure INFRA 2023/2016 met betrekking tot de omzetting van de richtlijn 2014/36 (seizoenarbeiders) in werking;
- Verwerking van 95% van de aanvragen voor de “gecombineerde vergunning”, “gecombineerde vergunning onbeperkte duur” en “arbeidskaart B via de applicatie “Elektronisch uniek loket - Working in Belgium”.

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *Status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden: /

Middelen:

Budget

- BA 16.007.23.01.4160: “Facultatieve subsidies aan privéverenigingen van de overheidsdiensten in het kader van de oproep tot het indienen van projecten op het gebied van anti-discriminatie”
- BA 16.007.38.04.3132: “Facultatieve subsidies voor verenigingen van plaatselijke overheden in het kader van de oproep tot het indienen van projecten op het gebied van anti-discriminatie”
- BA 16.007.27.01.4340: “Facultatieve subsidies voor verenigingen van plaatselijke overheden in het kader van de oproep tot het indienen van projecten op het gebied van anti-discriminatie”
- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.007.15.02.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris voor de campagne voor de bestrijding van de discriminatie bij aanwerving”

- Ordonnance «Migration économique» et arrêté d'exécution- en vigueur;
- Transposition partielle de la nouvelle directive «carte bleue» 2021/1883 par la RBC réalisée;
- Remédiation aux remarques dans le cadre de la procédure d'infraction INFRA 2023/2016 relative à la transposition de la directive 2014/36 (travailleurs saisonniers) en vigueur;
- Traitement à 95 % des demandes «permis uniques», «permis unique à durée illimitée» et le «permis B» via l'application «Guichet unique électronique – Working in Belgium».

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance: 2024

Conditions de réussite: /

Moyens:

Budget

- AB 16.007.23.01.4160: «Subventions de fonctionnement aux associations privées des administrations publiques dans le cadre de l'appel à projets «Diversité et anti-discrimination»
- AB 16.007.38.04.3132: «Subsides facultatifs aux ASBL des pouvoirs locaux dans le cadre de l'appel à projets en matière d'antidiscrimination»
- AB 16.007.27.01.4340: «Subsides facultatifs aux ASBL des pouvoirs locaux dans le cadre de l'appel à projets en matière d'antidiscrimination»
- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.007.15.02.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour la campagne de lutte contre la discrimination à l'embauche»

- BA 16.004.15.03.4140: “Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)”
- BA 16.001.08.03.1211: “Werkingskosten voor studies, experimenten, publicaties en varia inzake tewerkstelling, met inbegrip van de zesde Staatshervorming”

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, FEBISP, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, Unia, View.brussels, enz.

IV.4.2 OD 4.2.: Evaluatie van het juridische kader voor de bestrijding van discriminatie door de regelgevingsmogelijkheden te optimaliseren.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.4.2.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Het regelgevingskader in de strijd tegen discriminatie wordt versterkt. Het wetgevend parcours voor de nieuwe ordonnantie die ervoor moet zorgen dat de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie meer tests kan uitvoeren wordt momenteel afgerond.

Goedkeuring en uitvoering van het nieuw plan, in 15 maatregelen, ter bestrijding van discriminatie bij de aanwervingen ter bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt;

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Goedkeuring en uitvoering van het nieuw plan, in 15 maatregelen, ter bestrijding van discriminatie bij de aanwervingen ter bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt;
- Verdere samenwerking tussen de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI), UNIA en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM);

- AB 16.004.15.03.4140: «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale)»
- AB 16.001.08.03.1211: «Dépenses de fonctionnement pour des études, des expérimentations, des publications et des divers en matière d'emploi y compris 6^e Réforme»

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, FEBISP, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Régie de la formation professionnelle, Unia, VDAB, view.brussels...

IV.4.2 OO 4.2.: Evaluer le cadre juridique de lutte contre les discriminations en optimisant les possibilités réglementaires

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.4.2.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: En cours

Description de la réalisation de l'objectif:

Le cadre réglementaire en matière de lutte contre les discriminations est renforcé. Le parcours législatif de la nouvelle ordonnance qui permet à l'Inspection régionale de l'emploi de réaliser davantage de tests est en cours de finalisation.

Approbation et mise en œuvre du nouveau plan, en 15 mesures, de lutte contre les discriminations à l'embauche et pour la promotion de l'inclusion sur le marché du travail.

Description d'actions et de projets réalisés:

- Approbation et mise en œuvre du nouveau plan, en 15 mesures, de lutte contre les discriminations à l'embauche et pour la promotion de l'inclusion sur le marché du travail;
- Poursuite de la collaboration de l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE), UNIA et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH);

- Samenwerking tussen het GWI en Actiris om signalen te verkrijgen, parallel met de doorgifte ervan aan UNIA of IVVM, alsmede anonieme curricula vitae van hoge kwaliteit om de praktische tests te optimaliseren:
 - Formaliseren van deze samenwerking door integratie van de verplichtingen hieromtrent in de ordonnantie inzake de testen;
 - Opstellen van een samenwerkingsprotocol tussen de GWI en de Federale Inspectie met het oog op de overdracht van dossiers inzake discriminatie bij de tewerkstelling;
 - Finaliseren van het samenwerkingsprotocol tussen de GWI en Actiris.
- Uitvoering van de nieuwe ordonnantie houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van de tewerkstelling: operationalisering van het nieuwe reglementair kader betreffende de testings: versterking van de gewestelijke instrumenten ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving (praktijktests en mystery calls) en analyse van de noodzakelijkheid van een uitvoeringsbesluit;
- Verdere medewerking aan de werkzaamheden ter codificatie van de “anti-discriminatie” regelgeving door equal.brussels;
- Lancering, gunning en uitvoerig van een overheidsopdracht tot een eerste “academisch onderzoek” waarin bepaalde sectoren worden geanalyseerd.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”

Impact gelijke kansen:

Ja, de operationele doelstelling is gericht op het bevorderen van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie inzake tewerkstelling. Deze doelstelling is voordelig voor de verschillende doelgroepen van het gelijkekansenbeleid ten goede moeten komen.

IV.4.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling:

Verdere uitvoering van de nieuwe ordonnantie houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het

- Collaboration de l’IRE et Actiris afin d’obtenir des signalements, en parallèle de leur transmission à UNIA ou l’IEFH, ainsi que des curriculum vitae anonymes de haute qualité pour optimiser les tests pratiques:
 - Formalisation de cette collaboration par l’intégration des obligations en la matière dans le projet d’ordonnance testing;
 - Rédaction d’un protocole de collaboration entre l’IRE et l’inspection fédérale en vue du transferts de dossiers en matière de discrimination à l’embauche;
 - Finalisation du protocole de collaboration entre l’IRE et Actiris.
- Mise en œuvre de la nouvelle l’ordonnance portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d’emploi: opérationnalisation du nouveau cadre réglementaire encadrant les testings: renforcement des instruments régionaux de lutte contre la discrimination à l’embauche (tests pratiques et appels mystères) et analyse de la nécessité d’un arrêté d’exécution;
- Poursuite de la collaboration au travail de codification des réglementations «anti-discrimination» par equal.brussels;
- Lacement, attribution et mise en œuvre d’un marché public visant la première «étude académique» analysant certains secteurs.

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»

Impact égalité des chances:

Oui, l’objectif opérationnel vise la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination en Emploi. Cet objectif profite ainsi eux différents groupes-cibles de l’égalité des chances.

IV.4.2.2 Planning 2024

Description de l’objectif:

Poursuite de la mise en œuvre de la nouvelle ordonnance portant sur la modification de diverses dispositions visant à

bestrijden van discriminatie op het vlak van de tewerkstelling; Operationalisering van het nieuwe reglementair kader betreffende de testings.

Verdere uitvoering van het 15 verbintenissen om discriminatie te bestrijden bij de aanwerving en om diversiteit te bevorderen bij de tewerkstelling.

Gewenste output van de OD:

- Verbeteringen van het regelgevend kader.
- Versterking van de regionale instrumenten in de strijd tegen discriminatie op het werk: opvoeren van het aantal testen
- Uitvoering van de samenwerking Actiris / GWI

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Uitvoering van het nieuw wetgevend kader
- Uitvoering van de acties voorzien in het plan
- Effectieve samenwerking Actiris / GWI

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Ja
- Oranje: lopende
- Rood: Nee

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten:

- Verderzetten van de samenwerking tussen GWI, UNIA, Actiris en het IGVM om de bestaande protocollen van samenwerking te verbeteren: Vaststelling van nieuwe protocollen;
- Sluiting van een protocolakkoord tussen de GWI en de Federale Inspectie over discriminatie bij aanwerving;
- Verdere uitvoering van de overheidsopdracht tot een eerste “academisch onderzoek” waarin bepaalde sectoren worden geanalyseerd en voorstelling van de resultaten;
- Implementatie van de versterkte gewestelijke instrumenten in de strijd tegen discriminatie bij de aanwerving.

Gewenste output per actie en project:

- Bijgewerkte protocollen met UNIA en het IGVM
- Afsluiting protocol GWI – Actiris;

lutter contre les discriminations en matière d’emploi: opérationnalisation du nouveau cadre réglementaire encadrant les testings.

Poursuite de la réalisation des 15 engagements pour lutter contre les discriminations à l’embauche et promouvoir la diversité en emploi.

Output souhaité de l’OO:

- Amélioration du cadre réglementaire.
- Renforcement des instruments régionaux dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l’embauche: Augmenter le nombre de tests
- Mise en œuvre de la collaboration Actiris / IRE

Indicateurs de performance (ICP) de l’output de l’OO:

- Mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire
- Réalisations des actions prévu dans le plan
- Collaboration effective Actiris/IRE

Valeurs seuils de l’OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Oui
- Orange: En cours
- Rouge: Non

Échéance de l’OO: 2024

Description des actions et projets:

- Poursuite de la coopération entre l’IRE, UNIA, Actiris et l’IEFH pour améliorer les protocoles de coopération existants: Instauration de protocoles nouveaux;
- Conclusion du protocole d’accord entre l’IRE et l’inspection fédéral en ce qui concerne la discrimination à l’embauche;
- Suite de l’exécution du marché public visant la première «étude académique» analysant certains secteurs;
- Mise en œuvre des instruments régionaux renforcés dans la lutte contre les discriminations à l’embauche.

Output souhaité par action et projet:

- Protocoles mis à jour avec UNIA et l’IEFH;
- Conclusion du protocole avec IRE – Actiris;

- Uitvoering en opvoering van praktijktesten en mystery calls;
- Afronding en bekendmaking resultaten sectorale analyse betreffende de discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Realisaties

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *Status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.001.08.03.1211: “Werkingsuitgaven voor studies, experimenten, publicaties en diversen inzake tewerkstelling zesde Staatshervorming inbegrepen”

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, sociale partners, UNIA, enz.

IV.4.3 OD 4.3.: Ontwikkeling van een geïntegreerde en transversale benadering van het gendercriterium in de gewestelijke tewerkstellingsinstrumenten.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

- Réalisation et augmentation des tests pratiques et appels mystères;
- Finalisation et présentation des résultats de la première analyse sectorielle sur la discrimination sur le marché du travail à Bruxelles.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Réalisations

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance: 2024

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.001.08.03.1211: «Dépenses de fonctionnement pour des études, des expérimentations, des publications et des divers en matière d’emploi y compris 6^e Réforme»

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, Partenaires sociaux, Unia...

IV.4.3 OO 4.3.: Développer une approche intégrée et transversale du critère genre dans les outils régionaux en emploi

Analyse de l’impact sur l’égalité des chances: Oui

IV.4.3.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Versterking van het gebruik van instrumenten voor een geïntegreerde en transversale aanpak van de genderdimensie in regionale tewerkstellingsinstrumenten, met name in het kader van de projectoproepen: de systematische integratie van indicatoren betreffende gender en gelijke kansen in de reglementen, de aanvraagformulieren en de activiteiten- en financiële verslagen.

Voortzetting van de geleidelijke invoering van genderbudgeting.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Integratie van de gender- en gelijkheidsdimensie in het reglement en de aanvraagformulieren betreffende de projectoproep 2023 “Discriminatiebestrijding op de werkvloer en bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt”;
- Vederzetting van de verzameling en analyse van gegevens met betrekking tot het “gender”-criterium;
- Verderzetting van de geleidelijke toepassing van het genderbudgeteringsprincipe de begroting van Actiris en BEW: 75% van het budget geanalyseerd.

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”

Impact gelijke kansen:

Ja, de operationele doelstelling is gericht op de transversale integratie van een benadering inzake gender in de gewestelijke instrumenten op het vlak van tewerkstelling. Deze doelstelling is voordelig voor de doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid

Meer specifiek, een analyse vanuit genderperspectief van alle vormen van overheidsuitgaven en -inkomsten geeft een overzicht van de directe en indirecte gevolgen ervan op de (arbeidsmarkt)situatie van vrouwen en mannen. Op deze manier kan waar nodig aan specifieke sensibilisatie per arbeidsmarktsector gedaan worden, met als doel een betere gendergelijkheid.

IV.4.3.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: En cours

Description de la réalisation de l'objectif:

Renforcement de l'utilisation des outils permettant d'approcher de manière intégrée et transversale la dimension genre dans les outils régionaux en Emploi notamment dans le cadre des appels à projets lancés: intégration systématique des indicateurs de genre et d'égalité des chances dans les règlements, les formulaires de demande et les rapports d'activités et financiers.

Poursuite de l'implémentation progressive du genderbudgeting.

Description d'actions et de projets réalisés:

- Intégration de la dimension de genre et de l'égalité des chances dans le règlement et les formulaires de demande de l'appel à projets 2023 «Lutte contre les discriminations à l'embauche et Promotion de la diversité sur le marché de l'emploi»;
- Poursuite de la récolte et analyse des données relatives au critère «genre»;
- Poursuite de l'implémentation progressive du principe de genderbudgeting dans le budget d'Actiris et BEE: 75 % du budget analysé.

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»

Impact égalité des chances:

Oui, cet objectif opérationnel vise l'intégration transversale d'une approche genrée dans les outils régionaux en emploi. Plus précisément, cet objectif profite ainsi aux différents groupes-cibles de l'égalité des chances.

Une analyse dans une optique de genre de toutes les formes de dépenses et de revenus publics donne un aperçu de leur impact direct et indirect sur la situation (du marché du travail) des femmes et des hommes. De cette façon, une sensibilisation spécifique par secteur du marché du travail peut être effectuée si nécessaire, avec pour objectif une meilleure égalité des sexes.

*IV.4.3.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling:*

Versterking van de instrumenten voor een geïntegreerde en transversale aanpak van de genderdimensie in de regionale werkgelegenheidsinstrumenten. Voortzetting van de werkzaamheden met betrekking tot de uitvoering van de genderbudgettering. Tenuitvoerlegging van de acties Werk-Opleiding van het Plan voor Eenoudergezinnen en het Plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen, en met name het verkrijgen van aanvullende gegevens over alleenstaande ouders bij de evaluatie van dienstencheques die in 2024 moet worden uitgevoerd.

Gewenste output van de OD:

- Versterking van de strategie voor het verzamelen van gegevens met betrekking tot het “gender”-criterium in de gebruikte regionale instrumenten.

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Een groter aandeel van de verzamelde indicatoren om de “gender”-dimensie in de regionale werkgelegenheidsinstrumenten te benaderen;
- De toepassing van genderbudgeting op het gehele budget.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Ja
- Oranje: *Status quo*
- Rood: Nee

*Deadline voor de OD: 2024**Omschrijving van de acties en projecten*

- Actualisatie en voltooiing van de verzameling en analyse van gegevens met betrekking tot het “gender”-criterium;
- Implementatie van de acties Werk-Opleiding van het Plan voor Eenoudergezinnen en het Plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen;
- Voortzetting van de implementatie van de genderbudgettering.

Gewenste output per actie en project:

- Identificatie van de reikwijdte van de regionale instrumenten die in gebruik zijn met betrekking tot de genderdimensie.

*IV.4.3.2 Planning 2024**Description de l’objectif:*

Renforcement des outils permettant d’approcher de manière intégrée et transversale la dimension genre dans les outils régionaux en emploi. Poursuite du travail d’implémentation du genderbudgeting. Mise en œuvre des actions Emploi-Formation du plan Monoparentalité et du plan de lutte contre la violence faite aux femmes notamment l’obtention de données complémentaires en matière de monoparentalité dans l’évaluation des titres-services qui sera réalisée en 2024.

Output souhaité de l’OO:

- Renforcement de la stratégie relative à la récolte de données relatives au critère «genre» dans les outils régionaux en emploi.

Indicateurs de performance (ICP) de l’output de l’OO:

- Plus grande proportion d’indicateurs récoltés pour approcher la dimension «genre» dans les outils régionaux en emploi;
- L’application du genderbudgeting à l’ensemble du budget.

Valeurs seuils de l’OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Oui
- Orange: Statut quo
- Rouge: Non

*Échéance de l’OO: 2024**Description des actions et projets:*

- Actualisation et complétion de la récolte et de l’analyse des données relatives au critère «genre»;
- Implémentation des mesures Emploi-Formation des plans Monoparentalité et de lutte contre la violence faite aux femmes;
- Poursuite de l’implémentation du genderbudgeting.

Output souhaité par action et projet:

- Identification de la portée des outils régionaux en emploi au regard de la dimension «genre».

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- (Verzamelde en geanalyseerde) genderindicatoren;
- Percentage van het budget waarop genderbudgeting is toegepast.

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *Status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

*Deadline: 2024**Slaagvoorwaarden:*

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

*Middelen:**Budget*

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”
- BA 16.007.38.01.3132: “Facultatieve werkingssubsidies aan privéondernemingen voor de promotie van tewerkstelling binnen de ondernemingen”

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Brussel Financiën en Begroting, Equal.brussels, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, sociale partners, Unia, enz.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Indicateurs genrées (récolte et analyse)
- Pourcentage du budget auquel le genderbudgeting a été appliqué

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

*Échéance: 2024**Conditions de réussite:*

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

*Moyens:**Budget*

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»
- AB 16.007.38.01.3132: «Subventions de fonctionnement facultatives aux entreprises privées pour la promotion de l'emploi dans les entreprises»

Partenaires:

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Finances et Budget, Equal.brussels Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Partenaires sociaux, Unia...

IV.5 SD 5: Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

Omschrijving van de doelstelling:

Om efficiënt te zijn, moeten de bijdragen van elke openbare instelling aan de klimaatprioriteiten worden vertaald in hefboomen die beantwoorden aan adequate en realistische doelstellingen. Derhalve belast de Regering de Taskforce Klimaat, die alle administraties verenigt onder coördinatie van Leefmilieu Brussel, met de opdracht om de vaststelling en/of actualisering van de meetbare en cijfermatige hefboomen en doelstellingen, die in het kader van de begroting 2021 aan het Parlement zullen worden meegedeeld, te begeleiden.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

Brondocument van de SD:

Gemeenschappelijke Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie – Regeerperiode 2019-2024.

Deadline van de SD: 2024

Slaagvoorwaarden:

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Partners:

GAN, Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Leefmilieu Brussel, CIBG, View.brussels, enz.

IV.5.1 OD 5.1. Om de klimaatdimensie in alle missies te integreren, de meetbare of gekwantificeerde operationele hefboomen en doelstellingen die in toekomstige beleidsbrieven moeten worden opgenomen, identificeren, plannen en/of actualiseren

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.5 OS 5: Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

Description de l'objectif:

Pour être efficaces, les contributions de chaque organisme public aux priorités climatiques doivent être traduites en leviers qui répondent à des objectifs adéquats et réalisables. Le Gouvernement confie, dès lors, à la Task force Climat, qui rassemble l'ensemble des administrations sous la coordination de Bruxelles Environnement, la mission d'accompagner la fixation et/ou l'actualisation des leviers et objectifs mesurables ou chiffrés, qui seront communiqués au Parlement dans le cadre du budget 2021.

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

Document source de l'OS:

Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – Législature 2019-2024.

Échéance de l'OS: 2024

Conditions de réussite:

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Partenaires:

ARP, Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Environnement, CIRB, view.brussels...

IV.5.1 OO 5.1.: Pour intégrer la dimension climatique dans l'ensemble des missions, identifier, planifier et/ou actualiser, les leviers et objectifs opérationnels mesurables ou chiffrés à intégrer dans les futures lettres d'orientation

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

*IV.5.1.1 Realisaties 2023**Status van de OD: Op schema**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:*

Voortzetting van de reflectie om een draaiboek voor de komende jaren vast te stellen met het oog op de integratie van de klimaatdimensie in de opdrachten van het BHG.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Actief deelnemen aan de ‘Renolution’ (duurzame energetische renovatie van gebouwen in het BHG);
- Prospectieve studie over groene en vergroenende jobs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest” toegekend aan EcoRes met een kwalitatief luik (identificatie van jobs) en een kwantitatief luik (draagwijdte van deze jobs);
- Deelname aan een workshop over de integratie van klimaatkwesties in strategische doelstellingen: reflexie en identificatie van mogelijke maatregelen om klimaatkwesties te integreren in de bevoegdheden van Brussel Economie en Werkgelegenheid;

*Middelen:**Budget*

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”

*Impact gelijke kansen: Ja**IV.5.1.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling:*

Initiatieven voortzetten om de integratie van de klimaatdimensie verder te ontwikkelen en prioritaire acties uit te werken door na te gaan welke middelen nodig zijn om die acties te verwezenlijken.

*Gewenste output van de OD: Identificatie van de prioritaire acties**Prestatie-indicator van de output van de OD:*

- Betere identificatie van acties voor een betere integratie van de klimaatdimensie

*IV.5.1.1 Réalisations 2023**Statut de l’OO: Selon le planning**Description de la réalisation de l’objectif:*

Poursuite des réflexions visant à déterminer une feuille de route pour les années à venir avec pour objectif d’intégrer la dimension climatique dans les missions de la RBC.

Description d’actions et de projets réalisés:

- Participation active au projet Renolution (rénovation énergétique durable du bâti en RBC);
- Etude prospective sur les emplois verts et verdurissants en Région de Bruxelles-Capitale» attribuée à EcoRes avec un volet qualitatif (identification des métiers) et un volet quantitatif (périmètre couvert par ces métiers);
- Participation à un atelier concernant l’intégration des enjeux climatiques dans les objectifs stratégiques: réflexion et identification des mesures potentielles afin d’intégrer les enjeux climatiques dans les compétences métiers de Bruxelles économie et emploi;

*Moyens:**Budget*

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»

*Impact égalité des chances: Oui**IV.5.1.2 Planning 2024**Description de l’objectif:*

Poursuivre les initiatives visant à développer l’intégration de la dimension climatique et développer les actions prioritaires à mener en identifiant les moyens nécessaires pour les réaliser.

*Output souhaité de l’OO: Identification des actions prioritaires**Indicateurs de performance (ICP) de l’output de l’OO:*

- Meilleure identification des actions pour une meilleure intégration de la dimension climatique.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Ja
- Oranje: *Status Quo*
- Rood: Nee

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Voorzetting van de werkzaamheden rond de prospectieve studie over groene en vergroenende banen in het BHG;
- Voorzetting van het project “Renolution” (duurzame energetische renovatie van gebouwen in het BHG).
- Bijdrage aan de regionale economische overgangsstrategie Shifting.brussels

Gewenste output per actie en project:

- Voortzetting van de initiatieven

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Acties en middelen geïdentificeerd

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties
- Oranje: Geïnitieerde realisaties
- Rood: Geen acties ondernomen

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden: /

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Brussel Leefmilieu

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Oui
- Orange: Statut quo
- Rouge: Non

Échéance de l'OO: 2024

Description des actions et projets:

- Poursuite des travaux relatifs à l'étude prospective sur les emplois verts et verdurissants en RBC;
- Poursuite du projet Renolution (rénovation énergétique durable du bâti en RBC);
- Contribution à la stratégie régionale de transition économique Shifting.brussels;

Output souhaité par action et projet:

- Poursuite des initiatives

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Actions et moyens identifiés

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives
- Orange: Réalisations initiées
- Rouge: Aucune action initiée

Échéance: 2024

Conditions de réussite: /

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»

Partenaires:

Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Environnement.

IV.5.2 OD 5.2.: Het identificeren en plannen van de cijfermatige hefboomen en operationele doelstellingen die moeten worden opgenomen in de klimaatdimensie binnen de besturen.

Analyse van het effect op gelijke kansen: Ja

IV.5.2.1 Realisaties 2023

Status van de OD: Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

De initiatieven om de integratie van de klimaatdimensie binnen administraties te ontwikkelen werden verdergezet.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten:

- Voorzetting van de initiatieven om de procedures en processen met betrekking tot de economische migratie, het instrument van het betaald educatief verlof en het opleidingsfonds dienstencheques klimaatvriendelijker te maken door middel van een verdere informatisering en administratieve vereenvoudiging;
- Voorzetting van de doelstellingen en acties van de afdeling ecosustainability binnen Actiris:
 - Opvolgen van de CO₂-balans binnen de organisatie;
 - Goedkeuring van de programmeringsfase van het PLAGE-plan (Lokaal Actieplan voor Energiebeheer);
 - Implementatie van Brudalex 2.0 (Besluit afvalbeheer);
 - Het opzetten van de eerste 3 in-house ecoteams (circulariteit, digitale verantwoordelijkheid en biodiversiteit);
 - Integratie van duurzaamheidscriteria in overheidsopdrachten gepubliceerd door Actiris;
 - Follow-up van de verlenging van de milieuvergunning voor de Astrotoren;

IV.5.2 OO 5.2.: Pour intégrer la dimension climatique au sein des administrations, identifier et planifier les leviers et objectifs opérationnels chiffrés.

Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Oui

IV.5.2.1 Réalisations 2023

Statut de l'OO: Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif:

Les initiatives visant à développer l'intégration de la dimension climatique au sein des administrations ont été poursuivies.

Description d'actions et de projets réalisés:

- Poursuite des initiatives afin de rendre plus respectueux du climat les procédures et les processus relatifs à la migration économique, le dispositif du congé éducation payé et le fonds de formation titres-services par le biais d'une poursuite de l'informatisation et de la simplification administrative.
- Poursuite des objectifs et actions du service écodurabilité au sein d'Actiris.:
 - Suivi du bilan CO₂ au sein de l'organisation;
 - Validation de la phase de programmation du plan PLAGE (Plan Local d'Action pour la Gestion Energétique).
 - Mise en pratique de Brudalex 2.0 (arrêté relatif à la gestion des déchets);
 - Mise en place des 3 premières écoteams internes (circularité, numérique responsable et biodiversité);
 - Intégration de critères de durabilité dans les marchés publics publiés par Actiris;
 - Suivi du renouvellement du permis d'environnement de la Tour Astro.

Middelen:

Budget: /

Impact gelijke kansen: Ja

IV.5.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling:

Verderzetten van de initiatieven om de integratie van de klimaatdimensie binnen administraties te ontwikkelen.

Gewenste output van de OD:

- Identificatie van de hefboomen;
- Verdere informatisering en administratieve vereenvoudiging van de procedures en processen met betrekking tot de economische migratie, het instrument van het betaald educatief verlof en het opleidingsfonds dienstencheques.

Prestatie-indicator van de output van de OD:

- Betere identificatie van hefboomen voor een betere integratie van de klimaatdimensie;
- Poursuite de l'informatisation et de la simplification administrative réalisée.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Ja
- Oranje: *Status quo*
- Rood: Nee

Deadline voor de OD: 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Voorzetting van de doelstellingen en acties van de afdeling ecosustainability binnen Actiris:
 - Het verkrijgen van een 3^e label ecodynamisch bedrijf voor de door Actiris bezette locaties;
 - Opvolging van de uitvoeringsfase van het PLAGÉ-plan (Lokaal Actieplan voor Energiebeheer);
 - Voortzetting van de implementatie van Brudalex 2.0 (verbod op wegwerpverpakkingen in openbare instellingen);

Moyens:

Budget: /

Impact égalité des chances: Oui

IV.5.2.2 Planning 2024

Description de l'objectif:

Poursuivre les initiatives visant à développer l'intégration de la dimension climatique au sein des administrations.

Output souhaité de l'OO:

- Identification des leviers;
- Poursuite de l'informatisation et de la simplification administrative des procédures et des processus relatifs à la migration économique, le dispositif du congé éducation payé et le fonds de formation titres-services.

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

- Meilleure identification des leviers pour une meilleure intégration de la dimension climatique;
- Poursuite de l'informatisation et de la simplification administrative réalisée.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Oui
- Orange: Statut quo
- Rouge: Non

Échéance de l'OO: 2024

Description des actions et projets:

- Poursuite des objectifs et actions du service écodurabilité au sein d'Actiris:
 - Obtention d'un 3^e label entreprise écodynamique parmi les sites occupés par Actiris;
 - Suivi de la phase d'exécution du plan de gestion énergétique des bâtiments (PLAGE)
 - Poursuite de la mise en œuvre de Brudalex 2.0 (interdiction sur les contenants à usage unique dans les entités publiques);

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – Het opzetten van een nieuw ecoteam rond mobiliteit; – Uitvoeren van de driejaarlijkse mobiliteitsenquête en vernieuwen van het bedrijfsvervoerplan; – Voorzetting van onze deelname aan het initiatief “digitale verantwoordelijkheid” van het Gewest; – Voortzetting van de implementatie van de omzendbrief over energiebesparing door overheidssinstanties in het BHG. | <ul style="list-style-type: none"> – Création d’une nouvelle écoteam en lien avec la mobilité; – Réalisation de l’enquête de mobilité triennale et le renouvellement du plan de déplacements d’entreprise; – Poursuite de la participation à l’initiative Numérique responsable de la Région. – Poursuite de la mise en œuvre de la circulaire sur la sobriété énergétique des pouvoirs publics en RBC. |
| <ul style="list-style-type: none"> – Voorzetting van de initiatieven om de procedures en processen met betrekking tot de economische migratie, het betaald educatief verlof, het opleidingsfonds dienstcheques en de sociale economie klimaatvriendelijker te maken door middel van een verdere informatisering en administratieve vereenvoudiging. | <ul style="list-style-type: none"> – Poursuite des initiatives afin de rendre plus respectueux du climat les procédures et les processus relatifs à la migration économique, le congé éducation payé, le fonds de formation titres-services et l’économie sociale, par le biais d’une poursuite de l’informatisation et de la simplification administrative. |

Gewenste output per actie en project:

- Identificatie van hefboomen en operationele doelstellingen
- Verdere informatisering en administratieve vereenvoudiging gerealiseerd.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project:

- Hefnomen en doelstelling geïdentificeerd
- Verdere informatisering en administratieve vereenvoudiging gerealiseerd.

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood):

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – *status quo* van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Output souhaité par action et projet:

- Identification des leviers et objectifs opérationnels
- Poursuite de l’informatisation et de la simplification administrative réalisée.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet:

- Leviers et objectifs identifiés
- Poursuite de l’informatisation et de la simplification administrative réalisée.

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – *Statut quo* des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Deadline: 2024

Slaagvoorwaarden: /

Middelen:

Budget

- BA 16.005.15.01.4140: “Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten)”

Partners:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Brussel Leefmilieu, Brussel Mobiliteit, CO2logic, Natagora, CIRB

IV.6 SD 6: De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de Covid-19 pandemie aanpakken.

Omschrijving van de doelstelling:

De Covid-19 pandemie heeft onze samenleving diep geschokt. De sociaal-economische gevolgen van de crisis zijn aanzienlijk voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met name op het vlak van de werkgelegenheid. De Regering heeft noodmaatregelen genomen om de gevolgen te beperken. Zij heeft ook gewerkt aan de lancering in juli 2020 van een regionaal Relance- en herontwikkelingsplan als reactie op de Covid-19-crisis. Bijgevolg moesten de doelstellingen van de verbintenissen van de doelstellingen 2.2 en 2.3 van de GO4Brusselse strategie voor 2030 worden aangepast om het hoofd te bieden aan een toename van het aantal werkzoekenden en een inkrimping van het arbeidsaanbod. Er werden verschillende steunmaatregelen geïmplementeerd. Deze zijn inmiddels allemaal afgerond waarmee deze doelstelling gerealiseerd werd.

Status van de OS: Gerealiseerd

Brondocument van de SD:

- Ordonnantie bijzondere machten / Relance- en herontwikkelingsplan van 7 juli 2020 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om het hoofd te bieden aan de Covid-19-crisis
- Strategie 2030 GO4Brussels
- Nationaal plan voor herstel en veerkracht

Échéance: 2024

Conditions de réussite: /

Moyens:

Budget

- AB 16.005.15.01.4140: «Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services)»

Partenaires:

Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Environnement, Bruxelles Mobilité, CO2logic, Natagora, CIRB

IV.6 OS 6: Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du Covid-19.

Description de l'objectif:

La pandémie du Covid-19 a profondément ébranlé notre société. Les impacts socio-économiques nés de la crise sont importants pour la Région de Bruxelles-Capitale, notamment en termes d'emploi. Le Gouvernement a pris des mesures d'urgence pour en limiter l'impact. Il a également œuvré au lancement en juillet 2020 d'un plan régional de relance et de redéploiement face à la crise du Covid-19. Dès lors, les objectifs des engagements des objectifs 2.2 et 2.3 de la Stratégie 2030 GO4Brussels devaient être adaptés afin de faire face à une augmentation du nombre de chercheurs d'emploi et à la contraction de l'offre d'emplois. Plusieurs mesures de soutien ont été mises en œuvre. Elles ont toutes été menées à bien, ce qui a permis la réalisation de cet objectif.

Statut de l'OS: Réalisé

Document source de l'OS:

- Ordonnance pouvoirs spéciaux / Plan de relance et de redéploiement de la Région de Bruxelles-Capitale face à la crise du Covid-19 du 7 juillet 2020
- Stratégie 2030 GO4Brussels
- Plan national pour la Reprise et la Résilience

Deadline van de SD: 2024

Échéance de l'OS: 2024

Slaagvoorwaarden:

Conditions de réussite:

Evolutie van de pandemie, economisch herstel, budgettaire middelen, human resources, communicatieacties ...

Evolution de la pandémie, reprise économique, moyens budgétaires, ressources humaines, action de communication...

Partners:

Partenaires:

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, gefedereerde entiteiten, federaal niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Regiedienst voor beroepsopleiding, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, view.brussels ...

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, Entités fédérées, Autorité Fédérale, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Régie de la formation professionnelle, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, view.brussels...

IV.6.1 OD 6.1.: Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de Covid-19-pandemie.

IV.6.1 OO 6.1.: Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.

Status van de OD: Gerealiseerd

Statut de l'OO: Réalisé

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling:

Description de la réalisation de l'objectif:

Er werden maatregelen genomen om de werkgelegenheid te ondersteunen en de gevolgen van de lockdown te beperken.

Des mesures de soutien ont été prises pour soutenir l'emploi et limiter les effets du confinement.

IV.6.1.1 Planning 2024

IV.6.1.1 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling:

Description de l'objectif:

Er zijn geen verdere acties gepland.

Aucune action supplémentaire n'est prévue

Bijlage 1: Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

IV.1 SD 1: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken

IV.1.1 OD 1.1.: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de “beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt”

IV.1.2 OD 1.2.: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de “beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt”

IV.1.3 OD 1.3.: Een actieplan opstellen en uitvoeren om het tekort aan arbeidskrachten in te dijken.

IV.1.4 OD 1.4.: De opleiding in de onderneming ontwikkelen.

IV.1.5 OD 1.5.: Het aanbod aan taalopleidingen ontwikkelen en versterken in een samenhangend netwerk rond een Talenpunt, en dat in samenwerking met de Gemeenschapscommissies.

IV.2 SD 2: Een oplossing garanderen voor alle werkzoekenden

IV.2.1 OD 2.1.: De doeltreffendheid van de begeleidingsinstrumenten vergroten door de complementariteit tussen de diensten van Actiris en zijn partners te verzekeren.

IV.2.2 OD 2.2: Over voldoende passende oplossingen beschikken met het oog op een duurzame tewerkstelling.

IV.2.3 OD 2.3.: Het aantal en de kwaliteit van de opleidingen verhogen.

IV.2.4 OD 2.4: De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooiën.

IV.2.5 OD 2.5. De initiatieven voor de begeleiding van de jonge Brusselaars uitbreiden.

IV.3 SD 3: Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid

IV.3.1 OD 3.1.: Het systeem van het “betaald educatief verlof” uitwerken en moderniseren

IV.3.2 OD 3.2.: Instrumenten ontwikkelen waarmee de “arbeidskwaliteit” bepaald, gemeten en gemonitord kan worden.

IV.3.3 OD 3.3.: Duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen.

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

IV.1 OS 1 : Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement

IV.1.1 OO 1.1. : Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »

IV.1.2 OO 1.2. : Réaliser les Pôles Formation Emploi comme outil exemplaire de partenariat et poursuivre l’approche sectorielle de l’emploi et de la formation professionnelle

IV.1.3 OO 1.3.: Rédiger et mettre en œuvre un plan d’actions visant à endiguer les vacances d’emploi

IV.1.4 OO 1.4. : Développer la formation en entreprise

IV.1.5 OO 1.5. : Développer et renforcer, en collaboration avec les Commissions communautaires, l’offre de formation en langues dans un réseau cohérent autour d’une Cité des langues

IV.2 OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d’emploi

IV.2.1 OO 2.1. : Renforcer l’efficacité des dispositifs d’accompagnement, en assurant la complémentarité entre les services d’Actiris et ses partenaires.

IV.2.2 OO 2.2 : Disposer d’un nombre suffisant de solutions adéquates en vue d’une mise à l’emploi durable.

IV.2.3 OO 2.3. Augmenter le nombre et la qualité des formations

IV.2.4 OO 2.4. : Poursuivre le développement d’une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d’aide à l’emploi

IV.2.5 OO 2.5. Intensifier les initiatives dédiées à l’accompagnement des jeunes bruxellois

IV.3 OS 3 : Soutenir l’emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée

IV.3.1 OO 3.1. : Développer et moderniser le dispositif du « congé-éducation payé »

IV.3.2 OO 3.2. : Développer des outils permettant de définir, de mesurer et de monitorer la notion de « qualité » du travail.

IV.3.3 OO 3.3.: Favoriser un emploi durable et de qualité

IV.4 SD 4 : Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid

IV.4.1. OD 4.1. : Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden

IV.4.2 OD 4.2.: Evaluatie van het juridische kader voor de bestrijding van discriminatie door de regelgevingsmogelijkheden te optimaliseren.

IV.4.3 OD 4.3.: Ontwikkeling van een geïntegreerde en transversale benadering van het gendercriterium in de gewestelijke tewerkstellingsinstrumenten.

IV.5 SD 5: Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

IV.5.1 OD 5.1. Om de klimaatdimensie in alle missies te integreren, de meetbare of gekwantificeerde operationele hefboomen en doelstellingen die in toekomstige beleidsbrieven moeten worden opgenomen, identificeren, plannen en/of actualiseren

IV.5.2 OD 5.2.: Het identificeren en plannen van de cijfermatige hefboomen en operationele doelstellingen die moeten worden opgenomen in de klimaatdimensie binnen de besturen.

IV.6. SD 6: De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.

IV.6.1 OD 6.1. : Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.

IV.4 OS 4 : Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée

IV.4.1 OO 4.1. : Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations

IV.4.2 OO 4.2. : Evaluer le cadre juridique de lutte contre les discriminations en optimisant les possibilités réglementaires

IV.4.3 OO 4.3. : Développer une approche intégrée et transversale du critère genre dans les outils régionaux en emploi

IV.5 OS 5 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40% des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

IV.5.1 OO 5.1. : Pour intégrer la dimension climatique dans l'ensemble des missions, identifier, planifier et/ou actualiser, les leviers et objectifs opérationnels mesurables ou chiffrés à intégrer dans les futures lettres d'orientation

IV.5.2 OO 5.2. : Pour intégrer la dimension climatique au sein des administrations, identifier et planifier les leviers et objectifs opérationnels chiffrés.

IV.6. OS 6: Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.

IV.6.1 OO 6.1. : Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.

Bijlage 2: Regelgevingsagenda

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):		
<p>OD 1.1.: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de “beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt”.</p> <p>Actualisering en herziening van de samenwerkingsakkoorden met betrekking tot de gekruiste beleidsinitiatieven met het oog op de versterking, de doeltreffendheid en de besteding van de aan de beroepsopleiding toegekende gewestelijke middelen.</p>		
Strategische doelstelling:		
SD 1: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken.		
Stand van zaken en verdere planning:		
Herziene of bijgewerkte samenwerkingsovereenkomsten die door de Regering en het Parlement zijn goedgekeurd en de daarmee samenhangende instemmingsordonnanties		
Administratieve vereenvoudiging – Regelgevingsimpactanalyse (RIA)		
<p>Scoping</p> <p>Op wie heeft de regelgeving een impact?</p> <p><input type="checkbox"/> Burgers</p> <p><input type="checkbox"/> Economische actoren (zelfstandige, KMO, ..)</p> <p><input type="checkbox"/> vzw's</p> <p><input type="checkbox"/> Overheidsinstanties</p> <p><input type="checkbox"/> Andere</p> <p><input type="checkbox"/> Niet van toepassing</p> <p>Op hoeveel gebruikers zal de regelgeving een impact hebben, op jaarbasis?</p> <p><input type="checkbox"/> 1-100</p> <p><input type="checkbox"/> 100-1.000</p> <p><input type="checkbox"/> 1.000 – 10.000</p> <p><input type="checkbox"/> 10.000 – 100.000</p> <p><input type="checkbox"/> > 100.000</p> <p><input type="checkbox"/> Niet van toepassing</p>		
Checklist		
	Ja	Neen
Impliceert de regelgeving een administratieve handeling, een communicatie (naar of van de gebruiker), of een administratieve formaliteit?		
Vereist de regelgeving het opvragen van informatie komende van één of meerdere administraties?		
Impliceert de regelgeving het gebruik van bestaande IT-architectuur en IT-oplossingen?		
Noodzaakt de regelgeving to het ontwikkelen van nieuwe IT-infrastructuur en IT-oplossingen?		

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :		
<p>OO 1.1. : Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »</p> <p>Actualisation et révision des accords de coopération relatifs aux politiques croisées sous l'égide du renforcement, de l'efficience et de la pérennisation des moyens régionaux octroyés à la formation professionnelle.</p>		
Objectif stratégique :		
OS 1 : Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement.		
Situation actuelle et la planification future :		
Accords de coopération révisés ou actualisés approuvés par le Gouvernement et le Parlement ainsi que les ordonnances d'assentiment y relatives.		
Simplification administrative – Analyse d'impact réglementaire		
<p>Cadrage</p> <p>Quelles types d'utilisateurs seront impactés ?</p> <p><input type="checkbox"/> Citoyen</p> <p><input type="checkbox"/> Opérateur économique (indépendant, PME, ..)</p> <p><input type="checkbox"/> Asbl</p> <p><input type="checkbox"/> Organisation publique</p> <p><input type="checkbox"/> Autres</p> <p><input type="checkbox"/> Non applicable</p> <p>Combien d'utilisateurs seront impactés annuellement ?</p> <p><input type="checkbox"/> 1-100</p> <p><input type="checkbox"/> 100-1.000</p> <p><input type="checkbox"/> 1.000 – 10.000</p> <p><input type="checkbox"/> 10.000 – 100.000</p> <p><input type="checkbox"/> > 100.000</p> <p><input type="checkbox"/> Non applicable</p>		
Checklist		
	Oui	Non
Est-ce que la réglementation implique une démarche, une communication (de ou vers l'utilisateur) ou une formalité administrative ?		
Est-ce que la réglementation nécessite de demander des informations provenant d'une ou de plusieurs administrations ?		
Est-ce que la réglementation implique l'utilisation d'infrastructure et de solutions IT existantes ?		
Est-ce que la réglementation nécessite le développement des nouvelles infrastructures ou de nouveaux systèmes IT ?		

Creëert of wijzigt de regelgeving procedures voor subsidies (premies, toelagen, ...) aan natuurlijke personen of rechtspersonen?		
Houdt de regelgeving de invoering of wijziging in van administratieve procedures binnen de Brusselse overheidsdiensten? Brengt de regelgeving organisatorische of institutionele veranderingen met zich mee?		
Is de regelgeving reeds in eerste lezing door de regering goedgekeurd?		

OD 1.4.: De opleiding in de onderneming ontwikkelen.		
Strategische doelstelling:		
SD 1: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken.		
Stand van zaken en verdere planning:		
Wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 7 juni 2018 betreffende de premies om de alternerende opleiding te stimuleren. Mogelijke wijziging van de regelgeving voor de IBOo, met het oog op de overname door Actiris van de uitkeringen voor werklozen die geen vergoeding ontvangen.		
Administratieve vereenvoudiging – Regelgevingsimpactanalyse (RIA)		
Scoping		
Op wie heeft de regelgeving een impact? <input type="checkbox"/> Burgers <input type="checkbox"/> Economische actoren (zelfstandige, KMO,...) <input type="checkbox"/> vzw's <input type="checkbox"/> Overheidsinstanties <input type="checkbox"/> Andere <input type="checkbox"/> Niet van toepassing		
Op hoeveel gebruikers zal de regelgeving een impact hebben, op jaarbasis? <input type="checkbox"/> 1-100 <input type="checkbox"/> 100-1.000 <input type="checkbox"/> 1.000 – 10.000 <input type="checkbox"/> 10.000 – 100.000 <input type="checkbox"/> > 100.000 <input type="checkbox"/> Niet van toepassing		
Checklist		
	Ja	Neen
Impliceert de regelgeving een administratieve handeling, een communicatie (naar of van de gebruiker), of een administratieve formaliteit?		
Vereist de regelgeving het opvragen van informatie komende van één of meerdere administraties?		

Est-ce que la réglementation créée ou modifie des procédures de subventions à des personnes physiques ou morales (subsidies, primes, aides...)?		
Est-ce que la réglementation implique la création ou la modification de procédures administratives au sein des services publics bruxellois? Est-ce que la réglementation implique des modifications organisationnelles ou institutionnelles?		
Est-ce que la réglementation a déjà été approuvé en première lecture par le Gouvernement?		

OO 1.4. : Développer la formation en entreprise		
Objectif stratégique :		
OS 1 : Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement.		
Situation actuelle et la planification future :		
Modification de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 juin 2018 relatif aux primes visant à favoriser la formation en alternance. Modification de la réglementation pour la FPIe en vue de la reprise par Actiris des allocations pour les chômeurs non indemnisés.		
Simplification administrative – Analyse d'impact réglementaire		
Cadrage		
Quels types d'usagers seront impactés ? <input type="checkbox"/> Citoyen <input type="checkbox"/> Opérateur économique (indépendant, PME,...) <input type="checkbox"/> Asbl <input type="checkbox"/> Organisation publique <input type="checkbox"/> Autres <input type="checkbox"/> Non applicable		
Combien d'usagers seront impactés annuellement ? <input type="checkbox"/> 1-100 <input type="checkbox"/> 100-1.000 <input type="checkbox"/> 1.000 – 10.000 <input type="checkbox"/> 10.000 – 100.000 <input type="checkbox"/> > 100.000 <input type="checkbox"/> Non applicable		
Checklist		
	Oui	Non
Est-ce que la réglementation implique une démarche, une communication (de ou vers l'utilisateur) ou une formalité administrative?		
Est-ce que la réglementation nécessite de demander des informations provenant d'une ou de plusieurs administrations?		

Impliceert de regelgeving het gebruik van bestaande IT-architectuur en IT-oplossingen?		
Noodzaakt de regelgeving to het ontwikkelen van nieuwe IT-infrastructuur en IT-oplossingen?		
Creëert of wijzigt de regelgeving procedures voor subsidies (premies, toelagen,...) aan natuurlijke personen of rechtspersonen?		
Houdt de regelgeving de invoering of wijziging in van administratieve procedures binnen de Brusselse overheidsdiensten? Brengt de regelgeving organisatorische of institutionele veranderingen met zich mee?		
Is de regelgeving reeds in eerste lezing door de regering goedgekeurd?		

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
OD 2.2.: Over voldoende passende oplossingen beschikken met het oog op een duurzame tewerkstelling. Bestendinging van het systeem van de dienstencheques met een focus op de aanpassingen die zorgen voor een grotere beheersing van het begrotingskader, maar tegelijk ook de aantrekkelijkheid ervan verzekeren.
Strategische doelstelling:
SD 2: Een oplossing waarborgen voor alle werkzoekenden.
Stand van zaken en verdere planning:
Aanpassing, zo nodig, van de geldende regelgeving: — Wet van 20 juli 2011 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, — Koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, — Koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques — Ministerieel besluit van 26 juni 2017 tot vaststelling van de modaliteiten voor de indiening en de behandeling van de aanvragen tot bijkomende indexaanpassingen in het kader van de dienstencheques.

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
OD 2.4.: De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooien. Implementering van een specifiek stelsel van ondersteuningspremies voor werkgevers met werknemers met een handicap.
Strategische doelstelling:
SD 2: Een oplossing waarborgen voor alle werkzoekenden.
Stand van zaken en verdere planning:
Het opstellen van regelgevende teksten en goedkeuring

Est-ce que la réglementation implique l'utilisation d'infrastructure et de solutions IT existantes ?		
Est-ce que la réglementation nécessite le développement des nouvelles infrastructures ou de nouveaux systèmes IT ?		
Est-ce que la réglementation crée ou modifie des procédures de subventions à des personnes physiques ou morales (subsidies, primes, aides...) ?		
Est-ce que la réglementation implique la création ou la modification de procédures administratives au sein des services publics bruxellois ? Est-ce que la réglementation implique des modifications organisationnelles ou institutionnelles ?		
Est-ce que la réglementation a déjà été approuvée en première lecture par le Gouvernement ?		

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
OO 2.2 : Disposer d'un nombre suffisant de solutions adéquates en vue d'une mise à l'emploi durable. Pérennisation du système des Titres-services en ciblant les adaptations permettant une maîtrise plus conséquente du cadre budgétaire tout en assurant son attractivité.
Objectif stratégique :
OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi.
Situation actuelle et la planification future :
Adaptation, le cas échéant, de la réglementation en vigueur : — Loi du 20 juillet 2011 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité — Arrêté du 12 décembre 2001 royal concernant les titres-services — Arrêté royal du 7 juin 2007 concernant le fonds de formation titres-services — Arrêté ministériel du 26 juin 2017 fixant les modalités d'introduction et de traitement des demandes d'indexation complémentaire dans le cadre des titres-services

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
OO 2.4. : Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi. Mise en œuvre d'un régime de prime de soutien spécifique aux employeurs pour les travailleurs en situation de handicap.
Objectif stratégique :
OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi.
Situation actuelle et la planification future :
Ecriture des textes réglementaires et adoption par le

door de Regering van een besluit tot invoering van de inschakelingspremie.		
Administratieve vereenvoudiging – Regelgevingsimpactanalyse (RIA)		
Scoping		
Op wie heeft de regelgeving een impact? <input checked="" type="checkbox"/> Burgers <input checked="" type="checkbox"/> Economische actoren (zelfstandige, KMO,...) <input checked="" type="checkbox"/> vzw's <input checked="" type="checkbox"/> Overheidsinstanties <input checked="" type="checkbox"/> Andere <input type="checkbox"/> Niet van toepassing		
Op hoeveel gebruikers zal de regelgeving een impact hebben, op jaarbasis? <input type="checkbox"/> 1-100 <input checked="" type="checkbox"/> 100-1.000 <input checked="" type="checkbox"/> 1.000 – 10.000 <input type="checkbox"/> 10.000 – 100.000 <input type="checkbox"/> > 100.000 <input type="checkbox"/> Niet van toepassing		
Checklist		
	Ja	Neen
Impliceert de regelgeving een administratieve handeling, een communicatie (naar of van de gebruiker), of een administratieve formaliteit?	X	
Vereist de regelgeving het opvragen van informatie komende van één of meerdere administraties?	X	
Impliceert de regelgeving het gebruik van bestaande IT-architectuur en IT-oplossingen?	X	
Noodzaakt de regelgeving tot het ontwikkelen van nieuwe IT-infrastructuur en IT-oplossingen?	X	
Creëert of wijzigt de regelgeving procedures voor subsidies (premies, toelagen,...) aan natuurlijke personen of rechtspersonen?	X	
Houdt de regelgeving de invoering of wijziging in van administratieve procedures binnen de Brusselse overheidsdiensten? Brengt de regelgeving organisatorische of institutionele veranderingen met zich mee?		X
Is de regelgeving reeds in eerste lezing door de regering goedgekeurd?		X

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):

OD 2.4.: De ontwikkeling van een aangepast oplossingenaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooien. De evaluaties en de monitoring van de nieuwe beschikbare

Gouvernement d'un arrêté instaurant la prime d'insertion.		
Simplification administrative – Analyse d'impact réglementaire		
Cadrage		
Quels types d'utilisateurs seront impactés ? <input checked="" type="checkbox"/> Citoyen <input checked="" type="checkbox"/> Opérateur économique (indépendant, PME,...) <input checked="" type="checkbox"/> Asbl <input checked="" type="checkbox"/> Organisation publique <input checked="" type="checkbox"/> Autres <input type="checkbox"/> Non applicable		
Combien d'utilisateurs seront impactés annuellement ? <input type="checkbox"/> 1-100 <input type="checkbox"/> 100-1.000 <input type="checkbox"/> 1.000 – 10.000 <input type="checkbox"/> 10.000 – 100.000 <input type="checkbox"/> > 100.000 <input type="checkbox"/> Non applicable		
Checklist		
	Oui	Non
Est-ce que la réglementation implique une démarche, une communication (de ou vers l'utilisateur) ou une formalité administrative ?	X	
Est-ce que la réglementation nécessite de demander des informations provenant d'une ou de plusieurs administrations ?	X	
Est-ce que la réglementation implique l'utilisation d'infrastructure et de solutions IT existantes ?	X	
Est-ce que la réglementation nécessite le développement des nouvelles infrastructures ou de nouveaux systèmes IT ?	X	
Est-ce que la réglementation crée ou modifie des procédures de subventions à des personnes physiques ou morales (subsidies, primes, aides...) ?	X	
Est-ce que la réglementation implique la création ou la modification de procédures administratives au sein des services publics bruxellois ? Est-ce que la réglementation implique des modifications organisationnelles ou institutionnelles ?		X
Est-ce que la réglementation a déjà été approuvée en première lecture par le Gouvernement ?		X

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :

OO 2. . : Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi.
 Les évaluations et le monitoring des aides à l'emploi

steunmaatregelen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest inzake werk zullen als basis dienen voor de eventuele toekomstige aanpassingen
Strategische doelstelling:
SD 2: Een oplossing waarborgen voor alle werkzoekenden.
Stand van zaken en verdere planning:
Op termijn beschikken over doeltreffende hefboomen in de zoektocht naar werk voor de meest kwetsbare doelgroepen. Aanpassing van de geldende regelgeving en/of goedkeuring van nieuwe regelgeving.

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
OD 3.1.: Het systeem van het “betaald educatief verlof” uitwerken en moderniseren. Een nieuw instrument voor permanente vorming ontwikkelen ter vervanging van het huidige systeem van het betaald educatief verlof.
Strategische doelstelling:
SD 3: Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid.
Stand van zaken en verdere planning:
Indien van toepassing de geldende regelgeving aanpassen — Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen – hoofdstuk IV, afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers (art.108 tot 144). — Koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. — Koninklijk besluit van 27 augustus 1993 tot wijziging van de lijst van de opleidingen die in aanmerking komen voor betaald educatief verlof. Wijziging van het regelgevend kader met een timing die de academische kalender respecteert — Uitwerking van een ontwerpbesluit met een inwerkingtreding voorzien voor het schooljaar 2023-2024 ; — Uitwerking van een voorontwerp van ordonnantie met een inwerkingtreding voorzien voor het schooljaar 2024-2025 :
Administratieve vereenvoudiging – Regelgevingsimpactanalyse (RIA)
Scoping
Op wie heeft de regelgeving een impact? X Burgers X Economische actoren (zelfstandige, KMO,...) X vzw's X Overheidsinstanties X Andere <input type="checkbox"/> Niet van toepassing

accessibles en Région de Bruxelles-Capitale devront guider les éventuelles futures adaptations.
Objectif stratégique :
OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi
Situation actuelle et la planification future :
Disposer à terme de leviers efficaces dans la mise à l'emploi des publics-cibles les plus fragilisés. Adaptation de la réglementation en vigueur et/ou adoption d'une nouvelle réglementation.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
OO 3.1. : Développer et moderniser le dispositif du « congé-éducation payé ». Développer un nouvel outil de formation continue en remplacement de l'actuel dispositif du congé-éducation payé.
Objectif stratégique :
OS 3 : Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée.
Situation actuelle et la planification future :
Le cas échéant, adapter les textes réglementaires en vigueur : — Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales-chapitre IV, section 6-octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs (art.108 à 144). — Arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6-octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs-du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. — Arrêté royal du 27 août 1993 portant modification de la liste des formations qui entrent en ligne de compte pour le congé-éducation payé. Adaptation du cadre réglementaire avec un timing qui respecte le calendrier académique : — Élaboration d'un projet d'arrêté avec une rentrée en vigueur prévu pour l'année scolaire 2023-2024 ; — Élaboration d'un avant-projet d'ordonnance avec une rentrée en vigueur prévu pour l'année scolaire 2024-2025
Simplification administrative – Analyse d'impact réglementaire
Cadrage
Quels types d'usagers seront impactés ? X Citoyen X Opérateur économique (indépendant, PME,...) X Asbl X Organisation publique X Autres <input type="checkbox"/> Non applicable

Op hoeveel gebruikers zal de regelgeving een impact hebben, op jaarbasis?

- 1-100
- 100-1.000
- 1.000 – 10.000
- 10.000 – 100.000
- > 100.000
- Niet van toepassing

Checklist

	Ja	Nee
Impliceert de regelgeving een administratieve handeling, een communicatie (naar of van de gebruiker), of een administratieve formaliteit?	X	
Vereist de regelgeving het opvragen van informatie komende van één of meerdere administraties?		X
Impliceert de regelgeving het gebruik van bestaande IT-architectuur en IT-oplossingen?	X	
Noodzaakt de regelgeving to het ontwikkelen van nieuwe IT-infrastructuur en IT-oplossingen?		X
Creëert of wijzigt de regelgeving procedures voor subsidies (premies, toelagen,...) aan natuurlijke personen of rechtspersonen?	X	
Houdt de regelgeving de invoering of wijziging in van administratieve procedures binnen de Brusselse overheidsdiensten? Brengt de regelgeving organisatorische of institutionele veranderingen met zich mee?	X	
Is de regelgeving reeds in eerste lezing door de regering goedgekeurd?		X

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):

OD 3.3.: Duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen.

Uitwerking van een ordonnantie tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen.

Wijziging van het besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het fonds voor de opleiding van dienstencheques en van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques

Strategische doelstelling:

SD 3: Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid.

Combien d'utilisateurs seront impactés annuellement ?

- 1-100
- 100-1.000
- 1.000 – 10.000
- 10.000 – 100.000
- > 100.000
- Non applicable

Checklist

	Oui	Non
Est-ce que la réglementation implique une démarche, une communication (de ou vers l'utilisateur) ou une formalité administrative ?	X	
Est-ce que la réglementation nécessite de demander des informations provenant d'une ou de plusieurs administrations ?		X
Est-ce que la réglementation implique l'utilisation d'infrastructure et de solutions IT existantes ?	X	
Est-ce que la réglementation nécessite le développement des nouvelles infrastructures ou de nouveaux systèmes IT ?		X
Est-ce que la réglementation crée ou modifie des procédures de subventions à des personnes physiques ou morales (subsidies, primes, aides...) ?	X	
Est-ce que la réglementation implique la création ou la modification de procédures administratives au sein des services publics bruxellois ? Est-ce que la réglementation implique des modifications organisationnelles ou institutionnelles ?	X	
Est-ce que la réglementation a déjà été approuvée en première lecture par le Gouvernement ?		X

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :

OO 3.3. : Favoriser un emploi durable et de qualité.

Elaboration d'une ordonnance modifiant la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

Modification de de l'arrêté modifiant l'arrêté royal du 7 juin 2007 concernant le fonds de formation titres-services et Arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services

Objectif stratégique :

OS 3 : Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée.

Stand van zaken en verdere planning:

Creatie van een Brussels wettelijke kader
Administratieve vereenvoudiging –
Regelgevingsimpactanalyse (RIA)

Scoping

Op wie heeft de regelgeving een impact?

Burgers

Economische actoren (zelfstandige, KMO,...)

vzw's

Overheidsinstanties

Andere

Niet van toepassing

Op hoeveel gebruikers zal de regelgeving een impact hebben,
op jaarbasis?

1-100

100-1.000

1.000 – 10.000

10.000 – 100.000

> 100.000

Niet van toepassing

Checklist

	Ja	Neen
Impliceert de regelgeving een administratieve handeling, een communicatie (naar of van de gebruiker), of een administratieve formaliteit?	X	
Vereist de regelgeving het opvragen van informatie komende van één of meerdere administraties?	X	
Impliceert de regelgeving het gebruik van bestaande IT-architectuur en IT-oplossingen?	X	
Noodzaakt de regelgeving to het ontwikkelen van nieuwe IT-infrastructuur en IT-oplossingen?		X
Creëert of wijzigt de regelgeving procedures voor subsidies (premies, toelagen,...) aan natuurlijke personen of rechtspersonen?	X	
Houdt de regelgeving de invoering of wijziging in van administratieve procedures binnen de Brusselse overheidsdiensten? Brengt de regelgeving organisatorische of institutionele veranderingen met zich mee?	X	
Is de regelgeving reeds in eerste lezing door de regering goedgekeurd?	X	

Situation actuelle et la planification future :

Création d'un cadre réglementaire bruxellois.
Simplification administrative – Analyse d'impact
réglementaire

Cadrage

Quels types d'utilisateurs seront impactés ?

Citoyen

Opérateur économique (indépendant, PME,...)

Asbl

Organisation publique

Autres

Non applicable

Combien d'utilisateurs seront impactés annuellement ?

1-100

100-1.000

1.000 – 10.000

10.000 – 100.000

> 100.000

Non applicable

Checklist

	Oui	Non
Est-ce que la réglementation implique une démarche, une communication (de ou vers l'utilisateur) ou une formalité administrative ?	X	
Est-ce que la réglementation nécessite de demander des informations provenant d'une ou de plusieurs administrations ?	X	
Est-ce que la réglementation implique l'utilisation d'infrastructure et de solutions IT existantes ?	X	
Est-ce que la réglementation nécessite le développement des nouvelles infrastructures ou de nouveaux systèmes IT ?		X
Est-ce que la réglementation crée ou modifie des procédures de subventions à des personnes physiques ou morales (subsidies, primes, aides...) ?	X	
Est-ce que la réglementation implique la création ou la modification de procédures administratives au sein des services publics bruxellois ? Est-ce que la réglementation implique des modifications organisationnelles ou institutionnelles ?	X	
Est-ce que la réglementation a déjà été approuvée en première lecture par le Gouvernement ?	X	

OD 4.1.: Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden		
<p>Vorbereitung van een project van ordonnantie betreffende de economische migratie en het ijbehorende uitvoeringsbesluiten inzake gecombineerde vergunningen en beroepskaarten.</p> <p>Administratieve vereenvoudiging – Regelgevingsimpactanalyse (RIA)</p>		
Scoping		
<p>Op wie heeft de regelgeving een impact?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Burgers</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Economische actoren (zelfstandige, KMO,...)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> vzw's</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Overheidsinstanties</p> <p><input type="checkbox"/> Andere</p> <p><input type="checkbox"/> Niet van toepassing</p>		
<p>Op hoeveel gebruikers zal de regelgeving een impact hebben, op jaarbasis?</p> <p><input type="checkbox"/> 1-100</p> <p><input type="checkbox"/> 100-1.000</p> <p><input type="checkbox"/> 1.000 – 10.000</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 10.000 – 100.000</p> <p><input type="checkbox"/> > 100.000</p> <p><input type="checkbox"/> Niet van toepassing</p>		
Checklist		
	Ja	Neen
Impliceert de regelgeving een administratieve handeling, een communicatie (naar of van de gebruiker), of een administratieve formaliteit?	X	
Vereist de regelgeving het opvragen van informatie komende van één of meerdere administraties?	X	
Impliceert de regelgeving het gebruik van bestaande IT-architectuur en IT-oplossingen?	X	
Noodzaakt de regelgeving to het ontwikkelen van nieuwe IT-infrastructuur en IT-oplossingen?	X	
Creëert of wijzigt de regelgeving procedures voor subsidies (premies, toelagen,...) aan natuurlijke personen of rechtspersonen?		X
Houdt de regelgeving de invoering of wijziging in van administratieve procedures binnen de Brusselse overheidsdiensten? Brengt de regelgeving organisatorische of institutionele veranderingen met zich mee?		X
Is de regelgeving reeds in eerste lezing door de regering goedgekeurd?		X

OO 4.1 : Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations		
<p>Elaboration d'un projet d'ordonnance relative à la migration économique et son arrêté d'exécution en matière de permis uniques et de cartes professionnelles.</p> <p>Simplification administrative – Analyse d'impact réglementaire</p>		
Cadrage		
<p>Quels types d'usagers seront impactés ?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Citoyen</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Opérateur économique (indépendant, PME,...)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Asbl</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Organisation publique</p> <p><input type="checkbox"/> Autres</p> <p><input type="checkbox"/> Non applicable</p>		
<p>Combien d'usagers seront impactés annuellement ?</p> <p><input type="checkbox"/> 1-100</p> <p><input type="checkbox"/> 100-1.000</p> <p><input type="checkbox"/> 1.000 – 10.000</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 10.000 – 100.000</p> <p><input type="checkbox"/> > 100.000</p> <p><input type="checkbox"/> Non applicable</p>		
Checklist		
	Oui	Non
Est-ce que la réglementation implique une démarche, une communication (de ou vers l'utilisateur) ou une formalité administrative ?	X	
Est-ce que la réglementation nécessite de demander des informations provenant d'une ou de plusieurs administrations ?	X	
Est-ce que la réglementation implique l'utilisation d'infrastructure et de solutions IT existantes ?	X	
Est-ce que la réglementation nécessite le développement des nouvelles infrastructures ou de nouveaux systèmes IT ?	X	
Est-ce que la réglementation crée ou modifie des procédures de subventions à des personnes physiques ou morales (subsidies, primes, aides...) ?		X
Est-ce que la réglementation implique la création ou la modification de procédures administratives au sein des services publics bruxellois ? Est-ce que la réglementation implique des modifications organisationnelles ou institutionnelles ?		X
Est-ce que la réglementation a déjà été approuvé en première lecture par le Gouvernement ?		X

OD 4.2.: Evaluatie van het juridische kader voor de bestrijding van discriminatie door de regelgevingsmogelijkheden te optimaliseren		
<p>Voorontwerp van ordonnantie houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling</p> <p>Administratieve vereenvoudiging – Regelgevingsimpactanalyse (RIA)</p>		
Scoping		
<p>Op wie heeft de regelgeving een impact?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Burgers</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Economische actoren (zelfstandige, KMO,...)</p> <p><input type="checkbox"/> vzw's</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Overheidsinstanties</p> <p><input type="checkbox"/> Andere</p> <p><input type="checkbox"/> Niet van toepassing</p> <p>Op hoeveel gebruikers zal de regelgeving een impact hebben, op jaarbasis?</p> <p><input type="checkbox"/> 1-100</p> <p><input type="checkbox"/> 100-1.000</p> <p><input type="checkbox"/> 1.000 – 10.000</p> <p><input type="checkbox"/> 10.000 – 100.000</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> > 100.000</p> <p><input type="checkbox"/> Niet van toepassing</p>		
Checklist		
	Ja	Neen
Impliceert de regelgeving een administratieve handeling, een communicatie (naar of van de gebruiker), of een administratieve formaliteit?	X	
Vereist de regelgeving het opvragen van informatie komende van één of meerdere administraties?	X	
Impliceert de regelgeving het gebruik van bestaande IT-architectuur en IT-oplossingen?	X	
Noodzaakt de regelgeving tot het ontwikkelen van nieuwe IT-infrastructuur en IT-oplossingen?		X
Creëert of wijzigt de regelgeving procedures voor subsidies (premies, toelagen,...) aan natuurlijke personen of rechtspersonen?		X
Houdt de regelgeving de invoering of wijziging in van administratieve procedures binnen de Brusselse overheidsdiensten? Brengt de regelgeving organisatorische of institutionele veranderingen met zich mee?	X	
Is de regelgeving reeds in eerste lezing door de regering goedgekeurd?	X	

OO 4.2. : Evaluer le cadre juridique de lutte contre les discriminations en optimisant les possibilités réglementaires		
<p>Projet d'ordonnance testing : Avant-projet d'ordonnance portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi</p> <p>Simplification administrative – Analyse d'impact réglementaire</p>		
Cadrage		
<p>Quels types d'usagers seront impactés ?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Citoyen</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Opérateur économique (indépendant, PME,...)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Asbl</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Organisation publique</p> <p><input type="checkbox"/> Autres</p> <p><input type="checkbox"/> Non applicable</p> <p>Combien d'usagers seront impactés annuellement ?</p> <p><input type="checkbox"/> 1-100</p> <p><input type="checkbox"/> 100-1.000</p> <p><input type="checkbox"/> 1.000 – 10.000</p> <p><input type="checkbox"/> 10.000 – 100.000</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> > 100.000</p> <p><input type="checkbox"/> Non applicable</p>		
Checklist		
	Oui	Non
Est-ce que la réglementation implique une démarche, une communication (de ou vers l'utilisateur) ou une formalité administrative ?	X	
Est-ce que la réglementation nécessite de demander des informations provenant d'une ou de plusieurs administrations ?	X	
Est-ce que la réglementation implique l'utilisation d'infrastructure et de solutions IT existantes ?	X	
Est-ce que la réglementation nécessite le développement des nouvelles infrastructures ou de nouveaux systèmes IT ?		X
Est-ce que la réglementation crée ou modifie des procédures de subventions à des personnes physiques ou morales (subsidies, primes, aides...) ?		X
Est-ce que la réglementation implique la création ou la modification de procédures administratives au sein des services publics bruxellois ? Est-ce que la réglementation implique des modifications organisationnelles ou institutionnelles ?	X	
Est-ce que la réglementation a déjà été approuvée en première lecture par le Gouvernement ?	X	

Bijlage 3: De stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

Referentie Rekenhof (rapporten/documenten):
Aanbevelingen van het Rekenhof:
Uitvoering van de aanbevelingen:

Referentie Rekenhof (rapporten/documenten):
Aanbevelingen van het Rekenhof:
Uitvoering van de aanbevelingen:

Annexe 3 : Etat des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

Référence à la Cour des comptes (rapports/ documents) :
Recommandations de la Cour des comptes :
Application des recommandations :

Référence à la Cour des comptes (rapports/ documents) :
Recommandations de la Cour des comptes :
Application des recommandations :

BELEIDSNOTA

DIGITALISERING 2023-2024

Inhoudstafel

HOOFDSTUK I	Inleiding
HOOFDSTUK II	Omgevingsanalyse
HOOFDSTUK III	Managementsamenvatting
HOOFDSTUK IV	Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen
IV.1	SD 1: Een (open) databeleid ondersteunen
IV.1.1	OD 1.1.: Opstellen en uitrollen van een gewestelijk plan gegevensbeheer
IV.1.1.1	Realisaties 2023
IV.1.1.2	Planning 2024
IV.1.2	OD 1.2.: de verspreiding en het gebruik van open data afkomstig van overheidsinstellingen, organiseren
IV.1.2.1	Realisaties 2023
IV.1.2.2	Planning 2024
IV.1.3	OD 1.3.: de richtlijn Public Sector Information (PSI) omzetten
IV.1.4	OD 1.4.: Een communicatieplan over het ‘open databeleid’ voorstellen.
IV.1.4.1	Realisaties 2023
IV.1.4.2	Planning 2024
IV.1.5	OD 1.5.: UrbIS
IV.1.5.1	Realisaties 2023
IV.1.5.2	Planning 2024
IV.1.6	OD 1.6.: Internet of Things
IV.1.6.1	Realisaties 2023
IV.1.6.2	Planning 2024
IV.1.7	OD 1.7.: het gebruik van standaard dataformaten stimuleren en een interoperabiliteitskader verder uitwerken
IV.1.7.1	Realisaties 2023
IV.1.7.2	Planning 2024
IV.1.8	OD 1.8.: Rechtzetting van gegevens

NOTE D’ORIENTATION

TRANSITION NUMÉRIQUE 2023-2024

Table des matières

CHAPITRE I	Introduction
CHAPITRE II	Analyse du contexte
CHAPITRE III	Synthèse managériale
CHAPITRE IV	Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels
IV.1	OS 1 : Soutenir une politique (d’open) data
IV.1.1	OO 1.1. : Établir et déployer un plan régional de gouvernance des données
IV.1.1.1	Réalisations 2023
IV.1.1.2	Planning 2024
IV.1.2	OO 1.2. : Organiser la diffusion et l’utilisation des données ouvertes (“open data”) provenant des institutions publiques
IV.1.2.1	Réalisations 2023
IV.1.2.2	Planning 2024
IV.1.3	OO 1.3. : Transposer la directive Public Sector Information (PSI)
IV.1.4	OO 1.4. : Proposer un plan de communication sur la politique “Open Data”
IV.1.4.1	Réalisations 2023
IV.1.4.2	Planning 2024
IV.1.5	OO 1.5. : UrbIS
IV.1.5.1	Réalisations 2023
IV.1.5.2	Planning 2024
IV.1.6	OO 1.6. : Internet of Things
IV.1.6.1	Réalisations 2023
IV.1.6.2	Planning 2024
IV.1.7	OO 1.7. : Pousser l’utilisation de format de données standards et un cadre d’interopérabilité
IV.1.7.1	Réalisations 2023
IV.1.7.2	Planning 2024
IV.1.8	OO 1.8. : Rectification des données

IV.1.8.1	Realisaties 2023
IV.1.8.2	Planning 2024
IV.1.9 OD 1.9.:	datastore.brussels (voorheen Urban Platform)
IV.1.9.1	Realisaties 2023
IV.2 SD 2:	Modernisering van onze besturen
IV.2.1 OD 2.1.:	Virtueel loket (dienstgerichte burgertoepassingen)
IV.2.1.1	Realisaties 2023
IV.2.1.2	Planning 2024
IV.2.2 OD 2.2.	Informatisering en digitale transformatie
IV.2.2.1	Realisaties 2023
IV.2.2.2	Planning 2024
IV.2.3 OD 2.3:	Change management
IV.2.3.1	Realisaties 2023
IV.2.4	Planning 2024
IV.2.4 OD 2.4.:	Once Only
IV.2.4.1	Realisaties 2023
IV.2.4.2	Planning 2024
IV.2.5 OD 2.5.:	IRISnet
IV.2.5.1	Realisaties 2023
IV.2.5.2	Planning 2024
IV.2.6 OD 2.6.:	Fiber to the School
IV.2.6.1	Realisaties 2023
IV.2.6.2	Planning 2024
IV.2.7. OD 2.7.:	Multiterminal
IV.2.7.1	Realisaties 2023
IV.2.7.2	Planning 2024
IV.2.8 OD 2.8.:	duurzame IT
IV.2.8.1	Realisaties 2023
IV.2.8.2	Planning 2024
IV.2.9 OD 2.9.:	samenwerkingskader met de privésector
IV.2.9.1	Realisaties 2023
IV.2.9.2	Planning 2024

IV.1.8.1	Réalisations 2023
IV.1.8.2	Planning 2024
IV.1.9 OO 1.9.:	Datastore.brussels (anciennement Urban Platform)
IV.1.9.1	Réalisations 2023
IV.2 OS 2:	Moderniser nos administrations
IV.2.1 OO 2.1.:	Guichet virtuel (applications citoyens orientées services)
IV.2.1.1	Réalisations 2023
IV.2.1.2	Planning 2024
IV.2.2 OO 2.2.	Informatisation et transformation digitale
IV.2.2.1	Réalisations 2023
IV.2.2.2	Planning 2024
IV.2.3 OO 2.3.:	Change management
IV.2.3.1	Réalisations 2023
IV.2.3.2	Planning 2024
IV.2.4 OO 2.4.:	Once Only
IV.2.4.1	Réalisations 2023
IV.2.4.2	Planning 2024
IV.2.5 OO 2.5.:	IRISnet
IV.2.5.1	Réalisations 2023
IV.2.5.2	Planning 2024
IV.2.6 OO 2.6.:	Fiber to the school
IV.2.6.1	Réalisations 2023
IV.2.6.2	Planning 2024
IV.2.7 OO 2.7.:	Multi terminal
IV.2.7.1	Réalisations 2023
IV.2.7.2	Planning 2024
IV.2.8 OO 2.8.:	Numérique responsable
IV.2.8.1	Réalisations 2023
IV.2.8.2	Planning 2024
IV.2.9 OO 2.9.:	Cadre de collaboration avec le privé
IV.2.9.1	Réalisations 2023
IV.2.9.2	Planning 2024

IV.2.10OD 2.10.: modernisering van gevoelige processen aan de hand van blockchainprojecten	IV.2.10OO 2.10. : Modernisation de processus sensible à travers des projets de type blockchain
IV.2.10.1 Realisaties 2023	IV.2.10.1 Réalisations 2023
IV.2.10.2 Planning 2024	IV.2.10.2 Planning 2024
IV.3 SD 3: de bescherming van de burger centraal stellen bij beslissingen over digitalisering	IV.3 OS 3 : Mettre la protection du citoyen au centre des décisions de transition numérique
IV.3.1 OD 3.1.: governance van de digitalisering	IV.3.1 OO 3.1. : Gouvernance de la transformation numérique
IV.3.1.1 Realisaties 2023	IV.3.1.1 Réalisations 2023
IV.3.1.2 Planning 2024	IV.3.1.2 Planning 2024
IV.3.2 OD 3.2: camerabewaking	IV.3.2 OO 3.2. : Vidéoprotection
IV.3.2.1 Realisaties 2023	IV.3.2.1 Réalisations 2023
IV.3.2.2 Planning 2024	IV.3.2.2 Planning 2024
IV.3.3 OD 3.3.: Cybersecurity	IV.3.3 OO 3.3. : Cybersecurity
IV.3.3.1 Realisaties 2023	IV.3.3.1 Réalisations 2023
IV.3.3.2 Planning 2024	IV.3.3.2 Planning 2024
IV.3.4 OD 3.4.: Information & Data Security	IV.3.4 OO 3.4. : Information & Data Security
IV.3.4.1 Realisaties 2023	IV.3.4.1 Réalisations 2023
IV.3.4.2 Planning 2024	IV.3.4.2 Planning 2024
IV.3.5 OD 3.5.: Gegevensbeheer	IV.3.5 OO 3.5. : Gouvernance data
IV.3.5.1 Realisaties 2023	IV.3.5.1 Réalisations 2023
IV.3.5.2 Planning 2024	IV.3.5.2 Planning 2024
IV.3.6 OD 3.6.: Ethisch gegevensbeheer	IV.3.6 OO 3.6. : Gestion éthique des données
IV.3.6.1 Realisaties 2023	IV.3.6.1 Réalisations 2023
IV.3.6.2 Planning 2024	IV.3.6.2 Planning 2024
IV.4 SD 4: de interactie verbeteren door digitale technologieën	IV.4 OS 4 : Améliorer l'interaction grâce aux technologies digitales
IV.4.1 OD 4.1.: Transparantie	IV.4.1 OO 4.1. : Transparence
IV.4.1.1 Realisaties 2023	IV.4.1.1 Réalisations 2023
IV.4.1.2 Planning 2024	IV.4.1.2 Planning 2024
IV.4.2 OD 4.2.: webbeleid	IV.4.2 OO 4.2. : Politique web
IV.4.2.1 Realisaties 2023	IV.4.2.1 Réalisations 2023
IV.4.2.2 Planning 2024	IV.4.2.2 Planning 2024
IV.4.3 OD 4.3.: De interactiviteit met de burger verbeteren	IV.4.3 OO 4.3. : Améliorer l'interactivité avec les citoyens
IV.4.3.1 Realisaties 2023	IV.4.3.1 Réalisations 2023
IV.4.3.2 Planning 2024	IV.4.3.2 Planning 2024

IV.5 SD 5: Onze burgers en onze bedrijven klaarstomen voor de digitalisering

IV.5.1 OD 5.1.: Smart City Regional Office

IV.5.1.1 Realisaties 2023

IV.5.1.2 Planning 2024

IV.5.2 OD 5.2.: digitale inclusie

IV.5.2.1 Realisaties 2023

IV.5.2.2 Planning 2024

IV.5.3 OD 5.3.: Bedrijven stimuleren / Competitiviteitspool

IV.5.3.1 Realisaties 2023

IV.5.3.2 Planning 2024

IV.5.4 OD 5.4.: Digitaliseringsmogelijkheden in verband met de komst van 5G stimuleren

IV.5.4.1 Realisaties 2023

IV.5.4.2 Planning 2024

IV.5.5 OD 5.5.: onze bevolking voorbereiden op artificiële intelligentie (AI)

IV.5.5.1 Realisaties 2023

IV.5.5.2 Planning 2024

Bijlage 1: Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

Bijlage 2: Regelgevingsagenda

Bijlage 3: Stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

IV.5 OS 5 : Préparer nos citoyens et nos entreprises à la transition numérique

IV.5.1 OO 5.1. : Smart City Regional Office

IV.5.1.1 Réalisations 2023

IV.5.1.2 Planning 2024

IV.5.2 OO 5.2. : Inclusion numérique

IV.5.2.1 Réalisations 2023

IV.5.2.2 Planning 2024

IV.5.3 OO 5.3. : Stimuler les entreprises / Pôle de compétitivité

IV.5.3.1 Réalisations 2023

IV.5.3.2 Planning 2024

IV.5.4 OO 5.4. : Stimuler les opportunités de transition digitales liés à l'arrivée de la 5G

IV.5.4.1 Réalisations 2023

IV.5.4.2 Planning 2024

IV.5.5 OO 5.5. : Préparer notre population à l'intelligence artificielle

IV.5.5.1 Réalisations 2023

IV.5.5.2 Planning 2024

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Annexe 3 : Etat des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

LIJST MET AFKORTINGEN

AI: Artificiële intelligentie

ANPR: Automatic Number Plate Recognition (automatische nummerplaatherkenning)

ARB: Architecture Regional Board (gewestelijke raad voor architectuur)

ANB: Agentschap Net Brussel

BDA: Bureau voor digitale aankopen (voorheen GAB)

BCIT: Brussel ConnectIT

KBSZ: Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid

LB: Leefmilieu Brussel

BEW: Brussel Economie en Werkgelegenheid

BF: Brussel Fiscaliteit

BI: Brussel Internationaal

BIM: Building Information Modeling (bouwwerkinformatiemodel)

BOSA: FOD Beleid en Ondersteuning

BPV: Brussel Preventie & Veiligheid

GAB: Gewestelijk Aankoopbureau (nu BDA)

FGC: Franse Gemeenschapscommissie

GGC: Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

CRM: Customer Relationship Management (klantenrelatiebeheer)

CSM: Customer Service Regional

DA: Data Act

GDC: Gewestelijk Data Center

DGA: Data Governance Act

GDO: Gezamenlijk decreet en ordonnantie van 16 mei 2019

DPO: Data Protection Officer (functionaris voor gegevensbescherming)

LISTE D'ABREVIATIONS

AI: Artificial Intelligence

ANPR : Automatic Number-Plate Recognition

ARB : Architecture Regional Board

ARP : Agence Bruxelles-Propreté

BAN : Bureau des Achats Numériques (anciennement BRA)

BCIT : Bruxelles ConnectIT

BCSS : Banque Carrefour de Sécurité Sociale

BE : Bruxelles Environnement

BEE : Bruxelles Economie & Emploi

BF : Bruxelles Fiscalité

BI : Bruxelles International

BIM : Building Information Modeling

BOSA : SPF Stratégie et Appui (BOSA)

BPS : Bruxelles Prévention & Sécurité

BRA : Bureau Régional des Achats (devenu BAN)

COCOF : Commission Communautaire Française

COCOM : Commission Communautaire Commune

CRM : Customer Relationship Management

CSM : Customer Service Regional

DA : Data Act

DCR : Data Center Régional

DGA : Data Governance Act

DOC : Décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019

DPO : Data Protection Officer (délégué à la protection des données)

DTO : Digital Transformation Office

EPN : Espace Public Numérique

DTO: Digital Transformation Office

OCR: Openbare Computerruimte

GEFDA: Gewestelijke Entiteiten van het Bureau voor Digitale Aankopen

FAQ: Frequently Asked Questions (veelgestelde vragen)

FARI: AI for the Common Good Institute

EDM: Elektronisch documentmanagement

AI: Artificiële intelligentie

ICEG: Inter-Communautair Overleg e-Gouvernement: samenwerkingsakkoord tussen de federale, gewestelijke en gemeenschapsoverheden inzake digitale transformatie (zie BOSA)

KPI: Key Performance Indicator (kritieke prestatie-indicator)

IoT: Internet of Things

ISA: Information Security Advisor (informatieveiligheidsadviseur)

ISA: Inspectie en Administratieve Sancties (cel IAS)

LEZ: Low Emission Zone (lage-emissiezone)

Lidar: Teledetectie via laser

MVP: Minimal Viable Product (minimaal levensvatbaar product)

NCCN: National Crisis Center Network

NIS: Network Information System (EU-richtlijn)

VD: Verantwoord digitaal

NWoW: New Way of Working

OSLO: Open Standaarden voor Linkende Organisaties (Digitaal Vlaanderen & partners)

MV: Milieuvergunning

PFU: Unieke vergunning (stedenbouw / milieu)

PB: Plaatselijke besturen

PMO: Project Management Office

ERBRA: Entités Régionales soumises au Bureau Régional des Achats

FAQ: Frequently Asked Questions (questions fréquemment posées)

FARI: AI for the Common Good Institute

GED: Gestion Electronique de Documents

IA: Intelligence Artificielle

ICEG: Accord fédéral/région/communautaire pour la transformation digitale (voir BOSA)

ICP: Indicateur clé de performance

IoT: Internet of Things

ISA: Information Security Advisor (Conseiller en sécurité de l'information)

ISA: Inspection et Sanctions Administratives (cellule ISA)

LEZ: Low Emission Zone (Zone de Basses Emissions)

Lidar: Télédétection par laser

MVP: Minimal Viable Product

NCCN: National Crisis Center Network

NIS: Network Information System (Directive EU)

NR: Numérique Responsable

NWoW: New Way of Working

OSLO: Open Standaarden voor Linkende Organisaties (Digitaal Vlaanderen & partenaires)

PE: Permis d'environnement

PFU: Permis unique (urbanisme / environnement)

PLs: Pouvoirs Locaux

PMO: Project Management Office

PSI: Public Sector Information (directive EU)

PSS: Public Sector Salesforce

PU: Permis d'urbanisme

PSI: Public Sector Information (EU-richtlijn)

PSS: Public Sector Salesforce

SV: Stedenbouwkundige Vergunning

BHG: Brussels Hoofdstedelijk Gewest

RDGC: Regional Data Governance Committee

AVG: Algemene verordening gegevensbescherming

DBDMH: Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp

BGHM: Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij

NMBS: Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen

GDO: Gewestelijke digitale oplossing

SOC: Security Operation Center

GOB: Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

SteerCo: Steering Committee

MIVB: Maatschappij voor het Intercommunale Vervoer te Brussel

TEF: Testing and Experimentation Facilities for AI

UI: User Interface (gebruikersinterface)

UrbIS: Urban Information System

GTE: Geografische technische eenheid

UX: User Experience (gebruikerservaring)

VGC: Vlaamse Gemeenschapscommissie

RBC : Région de Bruxelles-Capitale

RDGC : Regional Data Governance Committee

RGPD : Règlement Général pour la Protection des Données

SIAMU : Service Incendie et Aide Médicale Urgente

SLRB : Société du Logement de Bruxelles-Capitale

SNCB : Société Nationale des Chemins de fer Belge

SNR : Solution Numérique Régionale

SOC : Security Operation Center

SPRB : Service Public Régional de Bruxelles

SteerCo : Steering Committee

STIB : Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles

TEF: Testing and Experimentation Facilities for AI

UI: User Interface (Interface utilisateur)

UrbIS : Urban Information System

UTG : Unité technique géographique

UX: User Experience (Expérience utilisateur)

VGC : Vlaamse Gemeenschapscommissie

HOOFDSTUK I Inleiding

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is van plan om een nieuwe digitale strategie te ontwikkelen om het ambitieuze beleid dat de regering wil voeren ten voordele van de Brusselse burgers en ondernemingen ten volle te ondersteunen, en wil hiervoor in het bijzonder een beroep doen op de gewestelijke en plaatselijke besturen.

De beoogde voordelen voor burgers en bedrijven zijn:

- de levenskwaliteit verbeteren door middel van technologische innovaties;
- tijd besparen door de processen en interacties met de besturen, die zichzelf voortdurend moeten vernieuwen, te optimaliseren;
- nieuwe economische opportuniteiten creëren door middel van een technologisch speelveld dat klaar is om nieuwe trends, zoals kunstmatige intelligentie, te omarmen;
- de burger beschermen door de tenuitvoerlegging van een beschermings- en bestuurskader met betrekking tot uitdagingen zoals gegevensbeheer.

Het Gewest zal deze digitale transformatie uitvoeren via zijn bestuur dat gespecialiseerd is in de ondersteuning en de ontwikkeling van IT-oplossingen (PARADIGM) en Brussel ConnectIT van de GOB, met de medewerking van alle IT-diensten van de gewestelijke en plaatselijke besturen en door partnerschappen aan te gaan met privéactoren die beantwoorden aan de door het Gewest vooropgestelde doelstellingen.

HOOFDSTUK II Omgevingsanalyse

De aanpak voor de digitale transformatie van het Gewest, die beantwoordt aan de doelstellingen van de regering voor de legislatuur van 2019-2024, moet de burgers, de ondernemingen en de Brusselse besturen centraal stellen.

De fundamenteën voor de Brusselse informatica moeten worden gelegd en met de hulp van nieuwe technologieën moeten de uitdagingen van de stadsontwikkeling worden aangegaan, door innovatie en de participatie van het bestuur, de burger, het bedrijfsleven en de academische wereld te stimuleren en volop in te zetten op transversaliteit, een gedeeld gebruik, digitale inclusie en Europese integratie.

CHAPITRE I^{ER} Introduction

La Région de Bruxelles-Capitale a l'ambition de déployer une nouvelle stratégie numérique afin de soutenir pleinement la politique ambitieuse que le Gouvernement entend mener au bénéfice de ses citoyens et de ses entreprises, en s'appuyant notamment sur les administrations régionales et locales.

Les bénéfices recherchés pour les citoyens et les entreprises:

- Améliorer la qualité de vie à travers des innovations technologiques.
- Libérer le temps en optimisant les processus et les interactions avec les administrations qui doivent être continuellement modernisées.
- Créer de nouvelles opportunités économiques à travers un terrain technologique prêt à accueillir les nouvelles tendances telles que l'intelligence artificielle.
- Protéger les citoyens par la mise en place d'un cadre de protection et de gouvernance en relation avec les enjeux tels que la gestion des données.

La Région mènera à bien cette transformation numérique à travers notamment son administration spécialisée dans l'accompagnement et le développement de solutions informatiques (PARADIGM) et Brussels ConnectIT du SPRB, avec la collaboration de tous les départements informatiques au sein des administrations régionales et locales, et en établissant des partenariats avec des acteurs privés qui répondront aux objectifs fixés par la Région.

CHAPITRE II Analyse du contexte

Au centre de la démarche entreprise pour la transformation digitale de la Région et qui répond aux objectifs du Gouvernement pour la législature 2019-2024, doivent figurer les citoyens, les entreprises et les administrations bruxelloises.

Il faut établir les fondations afin d'asseoir l'informatique bruxelloise et ainsi relever les défis du développement urbain avec l'aide des technologies en stimulant l'innovation et la participation de l'administration, du citoyen, de l'entreprise et du monde académique, et en intégrant les dimensions de transversalité, de mutualisation, d'inclusion numérique et d'intégration européenne.

De technologieën zijn evenwel geen doel op zich, maar een instrument in het ontwerp van de slimme stad in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De digitalisering ondersteunt deze doelstellingen om zo een meerwaarde te creëren voor de Brusselaars, en dit zowel voor particulieren als ondernemers. Data spelen hierin een centrale rol.

De gemeenschappelijke basis van het Gewestelijk beleid bestaat uit een digitale transformatie die zich via onze besturen zal voltrekken. Zij moeten zich voortdurend vernieuwen door al hun interne en externe processen kritisch te bekijken en tegelijkertijd een beleid te voeren met betrekking tot de centrale bouwsteen van de technologische trends, namelijk de data. Enerzijds moeten data worden aangewend om er alle maatschappelijke voordelen uit te halen, maar anderzijds moeten ze worden afgebakend om te garanderen dat ze met de juiste finaliteit worden gebruikt en de bescherming van de burger is verzekerd. Tot slot moet het Gewest zijn grondvesten versterken om onze samenleving klaar te stomen voor de komst van technologieën, zoals artificiële intelligentie, die een transversale impact op onze samenleving zullen hebben.

PARADIGM en Brussel ConnectIT spelen als IT-administratie van het Gewest een belangrijke rol in de digitalisering van het Gewest. Hun taak bestaat er zodoende in om de richtsnoeren vast te stellen voor een sterk digitaal Gewest.

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

Een van de belangrijkste uitdagingen voor alle regio's in de wereld is dat ze zich voortdurend moeten aanpassen aan de technologische ontwikkelingen, om de levenskwaliteit van de burger te verbeteren en bedrijven de kans te bieden om verder te groeien. Dat moet de uitdaging zijn van een smart city en dat is de doelstelling die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zich stelt.

Om ervoor te zorgen dat ons Gewest deze digitale transformatie tijdens deze nieuwe legislatuur kan verwezenlijken, werden er 4 pijlers gedefinieerd.

De eerste fundamentele pijler voor deze legislatuur is ons Gewest voorbereiden op het centrale onderdeel van een digitale wereld: de data die vaak de grondstof vormen van de meest veelbelovende technologieën van dit moment. Concreet gaat het om:

- een duidelijk, transparant en gecontroleerd beleid inzake gegevensbeheer tot stand brengen, dé belangrijkste uitdaging voor vandaag en de komende jaren,

Néanmoins, les technologies ne sont pas une fin en soi, mais un outil dans la conception de la ville intelligente de la Région de Bruxelles-Capitale. La transition numérique vient en appui de ces objectifs afin de créer de la valeur ajoutée pour les Bruxellois, citoyens ou entrepreneurs. Les données y jouent un rôle central.

Le tronc commun de la stratégie de la Région consiste en une transformation digitale qui s'effectuera à travers nos administrations. Celles-ci doivent perpétuellement se moderniser en remettant en question tous leurs processus internes et externes tout en mettant en place une politique concernant l'élément central des tendances technologiques que constituent les données. Elles doivent être, d'une part, exploitées en vue d'en tirer tous les bénéfices sociétaux, mais, d'autre part, balisées afin de garantir la finalité de leurs utilisations et la protection de nos citoyens. Enfin, la Région doit consolider les bases essentielles en vue de préparer notre société à des technologies, telles que l'intelligence artificielle, qui auront un impact transversal sur notre société.

PARADIGM et Bruxelles ConnectIT, en tant qu'administration de l'Informatique de la Région, ont un rôle important à jouer pour la Transition Numérique de la Région. Elles ont ainsi pour mission de fixer les lignes directrices de la Région numérique forte.

CHAPITRE III Synthèse managériale

L'un des enjeux essentiels pour toutes les régions du monde est de s'adapter constamment aux évolutions technologiques avec comme objectif d'améliorer la qualité de vie de ses citoyens et de permettre à ses entreprises de se développer. Tel doit être l'enjeu d'une smart city et tel est l'objectif que la Région de Bruxelles-Capitale veut poursuivre.

En vue d'embarquer notre Région dans cette transformation digitale pour cette nouvelle législature, 4 axes ont été définis.

Le premier axe fondamental pour cette législature est la préparation de notre Région à l'élément central d'un monde numérique: les données qui constituent souvent la base des technologies les plus porteuses du moment. Il s'agit concrètement:

- De mettre en place une politique claire, transparente et encadrée concernant la gestion des données qui sera l'enjeu clé pour aujourd'hui et les années à venir

door te waken over de belangen van de burger via een maatschappelijke aanpak die gericht is op wat goed is voor de mensen;

- de nodige technische aanpassingen doorvoeren die ons in staat stellen om de talloze mogelijkheden die informatie ons biedt, te benutten, zonder daarbij de bescherming van de burger uit het oog te verliezen;
- verder blijven bouwen aan databases (zoals het UrbIS-kaartnetwerk) op basis waarvan tal van andere applicaties de burger en onze bedrijven hoogwaardige diensten kunnen verstrekken;
- het aantal administratieve procedures online verhogen, via virtuele burgerloketten;
- een proactieve en persoonlijke service bieden;
- de openbare besturen transformeren en informatiseren om ze efficiënter en burger- en bedrijfsgericht te maken.

De tweede pijler bestaat uit een globale modernisering van onze besturen om zo:

- de interactie met de burger te verbeteren door de diensten efficiënt, snel en vlot toegankelijk te maken.
- zowel gewestelijke als plaatselijke besturen te ondersteunen in het digitale transformatieproces aan de hand van de expertise die aanwezig is in onze besturen die verantwoordelijk zijn voor de digitalisering;
- de informatievragen die aan de burger worden gesteld, te rationaliseren wanneer deze informatie reeds beschikbaar is via authentieke bronnen bijvoorbeeld;
- onze besturen te stimuleren om zich uit te rusten met de juiste technologische tools (beginnend met het internet en eindigend met aangepaste bedrijfssoftware);
- zo duurzaam mogelijke keuzes te maken in hun IT-beleid;
- de juiste partnerschappen met de privé-sector aan te gaan om hun doelstellingen te bereiken.

De derde pijler is een conditio *sine qua non* en een overkoepelend onderdeel ten opzichte van de eerste twee pijlers: we hebben een beleid nodig dat de burger beschermt en dat het noodzakelijke kader creëert om de data technologisch te kunnen ontginnen en de interacties digitaal te kunnen laten verlopen. Dit beleid is er enkel op gericht om ons dagelijks leven te verbeteren, waarbij negatieve effecten die de burger zouden kunnen treffen, worden vermeden. Concreet betekent dit dat er een goed bestuur moet worden ingesteld bij het beheer van de informatie en de technologische bescherming.

Tot slot bestaat de laatste as erin om onze bevolking en onze bedrijven klaar te stomen voor de toekomst en voor de grote technologische trends die kansen creëren maar

en assurant l'intérêt de nos citoyens par une approche sociétale bienveillante;

- D'effectuer les adaptations techniques permettant d'ouvrir les opportunités liées aux informations tout en assurant la protection de nos citoyens;
- De continuer à constituer des bases de données (telles que le réseau de cartes UrbIS) qui permettent à de nombreuses autres applications d'offrir des services à haute valeur ajoutée à nos citoyens et entreprises;
- D'augmenter le nombre de démarches administratives en ligne, via des guichets virtuels citoyens;
- D'offrir un service proactif et personnalisé;
- De transformer et informatiser les administrations publiques pour les rendre plus efficaces et centrées sur le citoyen et les entreprises.

Le deuxième axe constitue une modernisation globale de nos administrations en vue:

- D'améliorer l'interaction avec nos citoyens en les rendant efficaces, rapides et faciles d'accès;
- De soutenir les administrations aussi bien régionales que locales dans le processus de transformation digitale via l'expertise présente dans nos administrations compétentes en matière de transition numérique;
- De rationaliser les demandes faites aux citoyens lorsque l'information est déjà disponible via des sources authentiques par exemple;
- De stimuler nos administrations à se munir des bons outils technologiques (en commençant par internet jusqu'au bon logiciel métier);
- D'effectuer des choix les plus durables possible dans leurs politiques informatiques;
- De réaliser les bons partenariats avec le secteur privé pour atteindre leurs objectifs.

Le troisième axe est un élément *sine qua non* et transversal des deux premiers: il faut une politique qui protège les citoyens et qui mette en place le cadre nécessaire pour un déploiement technologique de nos données et de la digitalisation des interactions, avec pour seul objectif l'amélioration de notre quotidien, en empêchant les effets négatifs d'impacter les citoyens. Il s'agit concrètement d'établir une bonne gouvernance dans la gestion de l'information et des protections technologiques.

Enfin, le dernier axe constitue la préparation du futur de notre population et de nos entreprises aux grandes tendances technologiques qui créeront des opportunités et

ook uitdagingen met zich meebrengen. Zo zal de komst van artificiële intelligentie een grote positieve impact hebben, maar moeten we onze samenleving ook voorbereiden op de vraag hoe we deze opportuniteiten het best benutten en moeten we er daarbij over waken dat ons Gewest de digitale trein niet mist.

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1: Een (open) databeleid ondersteunen

Omschrijving van de strategische doelstelling

De digitale transformatie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is bedoeld om de efficiëntie van de overheidsbesturen te verhogen. Dit vereist een gewestelijke IT-governance die gericht is op een ambitieus (open) databeleid om het datagebruik te bevorderen.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Deadline van de SD: 2024

IV.1.1 OD 1.1.: Opstellen en uitrollen van een gewestelijk plan gegevensbeheer

Omschrijving van de operationele doelstelling

Een gewestelijk beleid inzake gegevensbeheer opzetten ter ondersteuning van het gewestelijk beleid tijdens de digitale transformatie van het Gewest. Dit beleid vereist enerzijds dat er een juridisch kader wordt bepaald en anderzijds dat er een expertisecentrum komt om aan de eisen van deze nieuwe governance te voldoen. In overleg met de gewestelijke en plaatselijke besturen zal een gewestelijk datagovernanceplan worden opgesteld. Voor de uitwerking van dit plan kan ook een openbare raadpleging worden georganiseerd.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

des challenges. En effet, l'arrivée, par exemple, de l'intelligence artificielle aura un grand impact positif, mais il sera nécessaire également de préparer notre société à exploiter ces opportunités tout en évitant un décrochage numérique de notre Région.

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1: Soutenir une politique (d'open) data

Description de l'objectif stratégique

La transformation numérique de la Région de Bruxelles-Capitale a pour objectif d'accroître l'efficacité des administrations publiques. Ceci nécessite une gouvernance numérique régionale qui porte sur une politique (open) data ambitieuse pour favoriser l'utilisation des données.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Échéance de l'OS: 2024

IV.1.1 OO 1.1.: Établir et déployer un plan régional de gouvernance des données

Description de l'objectif opérationnel

Mettre en place une politique régionale de gouvernance des données afin de soutenir la stratégie régionale dans sa transformation numérique. Elle nécessite, d'une part, de fixer un cadre légal et, d'autre part, de disposer d'un centre de compétences pour répondre aux exigences de cette nouvelle gouvernance. En concertation avec les administrations régionales et les pouvoirs locaux, un plan régional de gouvernance des données sera mis en place. Une consultation publique pourra également être organisée pour l'élaboration de ce plan.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.1.1.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

In 2020 heeft de regering de nieuwe datastrategie goedgekeurd die wordt georganiseerd om de gegevensuitwisseling binnen het Gewest te coördineren, te versterken en te professionaliseren.

De Brusselse datastrategie voorziet in de uitrol van de “datagovernance” om de coherentie op gewestelijk niveau tot stand te brengen en te waarborgen.

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

De vastgelegde strategie omvat:

1. Het gegevensbeheer (Data Office & Governance)

In 2023 implementeert PARADIGM het plan voor de uitvoering van de gewestelijke governance. PARADIGM heeft in dit stadium drie bijeenkomsten van het Regional Data Governance Committee (RDGC) georganiseerd en is van plan om elke twee maanden een overleg te houden.

De nieuwe dienst “Data Governance as a Service” wordt momenteel ontwikkeld en zou aan het eind van het jaar klaar moeten zijn.

Tegen het einde van het jaar zal de “Data Maturity Assessment”-service beschikbaar zijn voor twee klanten. Het Regional Data Governance Committee is ook actief betrokken bij het TEF-project (Testing and Experimentation Facilities for AI). PARADIGM werkt ook samen met Bruxelles Formation aan gegevensbeheer. Aan het eind van het jaar zouden we dus vier projecten moeten hebben: TEF, Leefmilieu Brussel en 2 assessment centers.

Bij de GOB heeft de cel Digital Transformation Office (DTO) van Brussel ConnectIT zijn werkzaamheden met de datagemeenschap van de GOB voortgezet, met name wat betreft de communicatie over de gewestelijke werkassen inzake gegevens. Vanaf 1 december 2022 is door een nieuwe reorganisatie de eenheid “Data intelligence” opgericht, die tot doel heeft de raden van bestuur en directies van de GOB te ondersteunen bij het uitvoeren van bredere, specifieke dataprojecten. Op het gebied van governance draagt de eenheid DI bij aan het gewestelijke datacatalogusproject, neemt ze deel aan

Échéance de l’OO: 2024

Statut de l’OO: Selon le planning

IV.1.1.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l’objectif opérationnel

En 2020, le Gouvernement a approuvé la nouvelle stratégie de données organisée pour coordonner, renforcer et professionnaliser l’échange de données au sein de la Région.

La stratégie bruxelloise pour les données prévoit la mise en place de la «gouvernance de la donnée» afin de créer et garantir la cohérence au niveau régional.

Description d’actions et de projets Réalisés

La stratégie arrêtée comprend:

1. La gouvernance de la donnée (Data Office & Governance)

En 2023, PARADIGM implémente le plan de mise en œuvre de la gouvernance régionale. À ce stade, PARADIGM a organisé 3 réunions du Comité Régional de la Donnée (RDGC) et prévoit une réunion tous les deux mois.

Le nouveau service «Data Governance as a Service» est en cours d’élaboration et les contours du service devraient être établis pour la fin de l’année.

D’ici à la fin de l’année, le service «Data Maturity Assessment» sera réalisé pour deux clients. Le Bureau Régional de la Donnée participe aussi activement au projet Testing and Experimentation Facilities for AI (TEF). PARADIGM travaille également sur la gouvernance de la donnée avec Bruxelles Formation. À la fin de l’année, nous devrions donc avoir quatre projets: TEF, Bruxelles Environnement et 2 assessment centers.

Au SPRB, la cellule Digital Transformation Office (DTO) de Brussels ConnectIT a poursuivi son travail avec la communauté des données du SPRB, notamment en termes de communication sur les axes de travail régionaux en matière de données. À partir du 1^{er} décembre 2022, une nouvelle réorganisation a permis de créer la cellule «Data intelligence» qui a pour objectif de soutenir les conseils d’administration et les directions du SPRB dans la réalisation de projets de données spécifiques plus larges. En termes de gouvernance, la cellule DI contribue au projet de catalogue régional de

het gewestelijk datagovernance-comité en heeft ze in samenwerking met PARADIGM de SLA en RACI voor gegevens opgesteld.

2. Het Brusselse gegevensuitwisselingsplatform

PARADIGM blijft nieuwe besturen aan boord van het gewestelijk gegevensplatform brengen. Momenteel gebruiken 10 instellingen het Brusselse gegevensuitwisselingsplatform. Het doel is om tegen het einde van het jaar de 19 Brusselse gemeenten aan boord te hebben, wat het totaal aantal instellingen op 29 brengt.

De Data Catalog is geïnstalleerd. PARADIGM is begonnen met het onboarden van 4 organisaties voor de Data Catalog, namelijk: Brussel Mobiliteit, Brussel Economie en Werkgelegenheid, de COCOM en Brussel-Stad. PARADIGM zet de gesprekken met Brussel Fiscaliteit voort.

De directie IT-coördinatie van Brussel ConnectIT heeft in samenwerking met PARADIGM de eerste projecten ontwikkeld voor de integratie van gegevensbronnen binnen het Brusselse gegevensuitwisselingsplatform voor de besturen van de GOB. Deze activiteiten zijn voortgezet.

3. De creatie van het “Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer”

Het Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer werd op 27 juni 2023 in eerste lezing voorgelegd aan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, met het oog op de ministerraad van 6 juli. Het wetgevend parcours zal in de loop van dit jaar zijn beloop krijgen.

IV.1.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de acties en projecten

1. Gegevensbeheer

In 2024 zal PARADIGM het “Data Governance Office” in het Gewest blijven positioneren en de lokale data-beheerders geleidelijk in het gewestelijk comité voor datagovernance opnemen.

Er zal een nieuwe dienst “Data Governance as a Service” ter beschikking worden gesteld om de interne behoeften van de besturen op het gebied van gegevensbeheer te blijven ondersteunen, nieuwe klanten te ondersteunen en een kader voor deze ondersteuning te scheppen (methoden, normen, benaderingen, enz.).

Bovendien zal binnen de GOB een uitvoeringsplan voor de gewestelijke governance worden voorgesteld.

données, participe au comité régional de gouvernance des données, a rédigé le SLA et le RACI des données en collaboration avec PARADIGM,.

2. La plateforme bruxelloise d'échange de données

PARADIGM continue à embarquer les administrations sur la plateforme régionale de données. Actuellement, 10 institutions utilisent la plateforme bruxelloise d'échange de données. L'objectif est d'embarquer les 19 communes bruxelloises d'ici la fin de l'année et d'atteindre ainsi le nombre total de 29 institutions.

Le Data Catalog est installé. PARADIGM a commencé l'embarquement de 4 organisations pour le Data Catalog, à savoir: Bruxelles Mobilité, Bruxelles Économie et Emploi, la COCOM et Bruxelles-Ville. PARADIGM poursuit les discussions avec Bruxelles Fiscalité.

La direction de la coordination IT de Brussels ConnectIT, en collaboration avec PARADIGM, a développé les premiers projets d'intégration des sources de données au sein de la plateforme bruxelloise d'échange de données pour les administrations du SPRB. Ces activités se sont poursuivies.

3. La création du «Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée»

Le Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée a été soumis en première lecture au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale le 27 juin 2023 en vue du Conseil des ministres du 6 juillet. Le parcours législatif suivra son cours dans le courant de cette année.

IV.1.1.2 Planning 2024

Description des actions et projets

1. La gouvernance de la donnée

En 2024, PARADIGM continuera à faciliter le «Data Governance Office» dans la Région et à embarquer progressivement les administrateurs locaux de la donnée dans le Comité régional de gouvernance de la donnée.

Le service «Data Governance as a Service» sera disponible afin de continuer de soutenir les besoins internes des administrations en matière de gouvernance des données, supporter de nouveaux clients et donner un cadre à ce support (méthodes, standards, approches...).

Par ailleurs, un plan de mise en œuvre de la gouvernance régionale sera proposé au sein du SPRB.

Gewenste output van de OD

- 3 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Aantal besturen vertegenwoordigd in het Regional Data Governance Committee./ Nombre d'administrations représentées au sein du Comité Régional de la Donnée.	10	18	
	Minstens 5 interne of gewestelijke projecten ondersteund/ Au moins 5 projets internes ou régionaux soutenus.	0	5	
	Plan voor de uitvoering van de gewestelijke governance/ Plan de mise en œuvre de la gouvernance régionale	OK	NOK	

Outputs souhaités de l'OO

- 3 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO

Deadline van de OD: 2024

2. Het Brussels gegevensuitwisselingsplatform

De component "datacatalogus" van het gegevensuitwisselingsplatform (in 2023 in productie genomen) zal op grotere schaal in het Gewest worden uitgerold.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	10 nieuwe entiteiten onboarden/ Embarquer 10 nouvelles entités	5	10	

Échéance de l'OO: 2024

2. La plateforme bruxelloise d'échange de données

La composante «catalogue de données» de la Plateforme d'échange de données (mis en production en 2023) sera déployée plus largement dans la Région.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

Deadline van de OD: 2024

3. Het Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer

Het is de bedoeling dat het Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer begin 2024 wordt aangenomen.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

Échéance de l'OO: 2024

3. Le Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée

L'objectif est que le Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée soit adopté début 2024.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Brussels wetboek voor governance en gegevensbeheer goedgekeurd/ Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée adopté	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.1.2 OD 1.2.: de verspreiding en het gebruik van open data afkomstig van overheidsinstellingen, organiseren

Omschrijving van de operationele doelstelling

De verspreiding en het gebruik van de data afkomstig van overheidsinstellingen zal nog verder worden gestimuleerd via de ondersteuning van het open databeleid.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.1.2.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

De eerste doelstelling bestaat erin om datastore.brussels om te vormen tot een toegangspoort voor iedereen tot open data. Dit vertaalt zich onder meer in:

- de bepaling en de uitrol van de integratie tussen de gewestelijke datacatalogus en datastore.brussels;
- het vergemakkelijken van het leven van de klanten die hun gegevens op het gewestelijk gegevensuitwisselingsplatform publiceren door ze automatisch op datastore.brussels te publiceren;
- het automatiseren van de terbeschikkingstelling op datastore.brussels van de op het gewestelijk dataplatform gepubliceerde gegevens (vermijden dat de klant ze op twee afzonderlijke plaatsen moet publiceren)

Échéance de l'OO: 2024

IV.1.2 OO 1.2.: Organiser la diffusion et l'utilisation des données ouvertes («open data») provenant des institutions publiques

Description de l'objectif opérationnel

La diffusion et l'utilisation des données provenant des institutions publiques seront encore stimulées, à travers le soutien de la politique «open data» (données ouvertes).

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.1.2.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

Le premier objectif est de transformer datastore.brussels en une porte d'entrée ouverte à tous pour l'accès aux données open data. Cela se traduit par:

- La définition et la mise en œuvre de l'intégration entre le catalogue régional de données et datastore.brussels.
- Faciliter la vie des clients qui publient leurs données sur la Plateforme régionale d'échange de données en les publiant automatiquement sur datastore.brussels.
- Automatiser la mise à disposition sur le datastore.brussels des données publiées sur la plateforme data régionale (éviter que le client ne doive les publier à deux endroits séparés).

Er wordt momenteel een nieuwe versie van datastore ontwikkeld (met verbeterde UX/UI, meer ondersteuning voor standaarden, verbeterde beheerinterface, enz.).

De overheidsopdracht is gegund en de dienstverlener is bezig met de ontwikkeling.

DTO is belast met het uitbrengen van adviezen over de keuze van niet te hergebruiken licenties door gegeven-suitgevers en voor de jaarlijkse balans van het hergebruik van gegevens. Sinds de inwerkingtreding van de open dataordonnantie zijn er tot op heden geen adviesaanvragen naar DTO gestuurd.

IV.1.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

In 2024 zal PARADIGM gebruiksvriendelijke toegang bieden tot open data via het gewestelijke open dataportaal.

Gewenste output van de OD

- 3 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

Une nouvelle version de datastore est en cours de développement (intégrant UX/UI améliorées, support accru des standards, amélioration de l'interface d'administration, ...).

Le marché public est attribué et les développements sont en cours par le prestataire.

DTO est chargé d'émettre des avis sur le choix des licences non réutilisables par les éditeurs de données et d'effectuer le bilan annuel de la réutilisation des données. Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance open data, aucune demande d'avis n'a été adressée au DTO à ce jour.

IV.1.2.2 Planning 2024

Description de l'objectif

En 2024, PARADIGM assurera un accès convivial aux données ouvertes via le portail régional open data.

Outputs souhaités de l'OO

- 3 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
	De DCAT AP documentaire standaard op Brussels niveau specificeren/ Spécifier le standard documentaire DCAT AP au niveau bruxellois	DCAT AP niet gespecificeerd op 31 december 2024/ DCAT AP non-spécifié au 31 décembre 2024	DCAT AP niet gespecificeerd op 31 december 2024/ DCAT AP non-spécifié au 31 décembre 2024	
	Instrumenten ontwikkelen waarmee besturen hun gegevens kunnen documenteren op een manier die voldoet aan de bovengenoemde standaard./ Développer les outils permettant aux administrations de documenter leurs données de manière conforme au standard visé plus haut.	Computer-code gebruikt om gegevens te documenteren volgens de DCAT AP standaard/ Code informatique permettant de documenter les données selon le standard DCAT AP	Grafische interface om gegevens te documenteren volgens de DCAT AP-standaard /Interface graphique permettant de documenter les données selon le standard DCAT AP	
	Op de website een pagina 'Over het gewest' aanmaken om de rol van de DTO in open data licenties uit te leggen./ Créer une page sur le site web «A propos de la région» pour expliquer le rôle du DTO dans l'octroi de licences de données ouvertes.	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.1.3 OD 1.3.: de richtlijn Public Sector Information (PSI) omzetten

Omschrijving van de operationele doelstelling

De Europese richtlijn Public Sector Information (PSI) is op Europees niveau aangenomen om het hergebruik en de uitwisseling van gegevens van overheidsinstanties te bevorderen. Deze richtlijn moet worden omgezet in Brusselse wetgeving.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Omzetting van de richtlijn “Public Sector Information” in de Brusselse wetgeving

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2021

Status van de OD: verwezenlijkt

IV.1.4 OD 1.4.: Een communicatieplan over het “open databeleid” voorstellen.

Omschrijving van de operationele doelstelling

Er moet een communicatieplan worden gelanceerd om het opendatabeleid te stimuleren (OD 1.1.). Er zullen bij de overheidsinstanties initiatieven worden ondernomen om hen te informeren en aan te moedigen om hun data op verantwoorde wijze te delen. Ook alle doelgroepen (burgers, KMO's, verenigingen, enz.) zullen worden gewezen op de mogelijkheden die het gebruik van open data biedt.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Échéance de l'OO: 2024

IV.1.3 OO 1.3.: Transposer la directive Public Sector Information (PSI)

Description de l'objectif opérationnel

La directive européenne Public Sector Information (PSI) a été adoptée au niveau européen afin de favoriser la réutilisation et l'échange de données issues des pouvoirs publics. Cette directive doit être transposée dans la législation bruxelloise.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Transposition de la directive Public Sector Information dans la législation bruxelloise

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2021

Statut de l'OO: Réalisé

IV.1.4 OO 1.4.: Proposer un plan de communication sur la politique «Open Data»

Description de l'objectif opérationnel

Un plan de communication doit être lancé pour promouvoir la politique d'Open Data (OO1.1). Des actions seront lancées auprès des pouvoirs publics pour les informer et les encourager à partager leurs données de manière responsable. De plus, tous les publics (citoyens, PME, associations...) seront également sensibilisés sur les possibilités offertes par l'utilisation des données ouvertes.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: Nog niet opgestart

IV.1.4.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

In 2022 werd de doelstelling om een communicatieplan over Open Data op te stellen in de koelkast gezet na de beslissing van de regering om het opstellen van het Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer te starten.

Het Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer is goedgekeurd door de regeringen van het Brussels Gewest, de COCOF en de GGC.

Binnen de GOB ging het DTO-team door met het bewustmaken van de besturen van de GOB.

IV.1.4.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Ervoor zorgen dat de teksten door de 3 regeringen in 2^e en 3^e lezing worden aangenomen en de teksten voorleggen aan de verschillende parlementen.

IV.1.5 OD 1.5.: UrbIS

Omschrijving van de operationele doelstelling

De cartografische gegevens van UrbIS zijn essentieel voor een modern stadsbeheer en vormen ter zake de belangrijkste gewestelijke bron.

Het doel is:

- enerzijds om de gewestelijke cartografische gegevens te verzamelen, te integreren, weer te geven en voortdurend bij te werken voor het beleid inzake duurzame ontwikkeling, mobiliteit en milieu;
- anderzijds om de 3D- en Lidar-gegevens uit te breiden, met name om aan de behoefte van de BIM (Building Information Modeling) te voldoen.

PARADIGM zal ervoor zorgen dat de cartografische gegevens van UrbIS voortdurend worden bijgewerkt naargelang van de beschikbare middelen.

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Pas encore démarré

IV.1.4.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

En 2022, l'objectif de réaliser un plan de communication sur l'Open Data a été mis en pause suite à la décision du Gouvernement de lancer la rédaction du Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée.

Le Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée a été approuvé par les Gouvernements de la Région bruxelloise, de la COCOF et de la COCOM.

Au sein du SPRB, l'équipe DTO a poursuivi son travail de sensibilisation auprès des administrations du SPRB,

IV.1.4.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Poursuivre l'adoption par les 3 gouvernements en 2^e et 3^e lecture des textes et soumettre les textes aux différents Parlement.

IV.1.5 OO 1.5.: UrbIS

Description de l'objectif opérationnel

Les données cartographiques UrbIS sont indispensables à une gestion moderne de la ville et, en la matière, constituent la source la plus importante au niveau de la Région.

L'objectif est:

- D'une part, d'assurer la collecte, l'intégration, la visualisation et la mise à jour continue des données cartographiques régionales pour les stratégies de l'aménagement durable, de la mobilité et de l'environnement;
- D'autre part, d'étendre les données 3D et LiDAR notamment pour répondre au besoin du BIM (Building Information Modeling).

PARADIGM assurera la mise à jour en continu des données cartographiques UrbIS en fonction des moyens disponibles.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Voortdurende bijwerking van de cartografische gegevens

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.1.5.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

In 2023 heeft PARADIGM de ruimtelijke referentiegegevens bijgewerkt met behulp van luchtfoto's die zijn verkregen tijdens ad-hocvluchten die in 2022 zijn uitgevoerd. PARADIGM heeft ook de ruimtelijke referentiegegevens bijgewerkt met gegevens die zijn geproduceerd door erkende authentieke bronnen op dit gebied (zoals de AAPD of FOD Economie). Daarbij heeft PARADIGM voortdurend afwijkingen gecorrigeerd die door gebruikers waren gemeld.

De dienst wordt afgerond op basis van gegevens uit het UrbIS-product en de dienst wordt beschikbaar gesteld aan Brusselse overheidsinstellingen op het gewestelijke platform.

IV.1.5.2 Planning 2024

Omschrijving van de acties en projecten

In 2024 zal PARADIGM ruimtelijke referentiegegevens voor het Brussels Gewest produceren en publiceren.

Gewenste output van de OD

- 6 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Mise à jour en continu des données cartographiques

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.1.5.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

En 2023, PARADIGM a mis à jour les données spatiales de référence à partir des photographies aériennes obtenues lors de vols *ad hoc* réalisés en 2022. PARADIGM a également mis à jour les données spatiales de référence à partir des données produites par les sources authentiques reconnues en la matière (comme l'AGDP ou le SPF Eco). De manière subsidiaire, PARADIGM a procédé en continu à la correction des anomalies signalées par les utilisateurs.

Le service est finalisé sur la base de données provenant du produit UrbIS et le service est mis à disposition des institutions publiques bruxelloises sur la plateforme régionale.

IV.1.5.2 Planning 2024

Description des actions et projets

En 2024, PARADIGM produira et publiera des données spatiales de référence au niveau régional bruxellois.

Outputs souhaités de l'OO

- 6 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE — UA	Zorgen voor een volledige fotografische dekking van het Brussels Gewest./ Assurer la couverture photographique complète de la région bruxelloise.	NOK	OK	
AE — UA	Ruimtelijke gegevens bijwerken op basis van luchtfoto's van 2023./ Mettre à jour les données spatiales sur base des photographies aériennes 2023.	NOK	OK	
AE — UA	Ruimtelijke gegevens bijwerken uit authentieke de jure of de facto bronnen./ Mettre à jour les données spatiales à partir des sources authentiques de jure ou de facto.	Manuele invoer/ Intégration manuelle	Volledig geautomatiseerde invoer/ Intégration pleinement automatisée	
AE — UA	Adresgegevens bijwerken./ Mettre à jour les données d'adresses.	Reactieve invoer van adressen/ Intégration réactive des adresses	Proactieve invoer van adressen zodra ze worden gemeld in een officieel systeem (RRN, NOVA, enz.)/ Intégration proactive d'adresses dès notification dans un système officiel (RRN, NOVA, ...)	
AE — UA	Datasets en bijbehorende diensten documenteren in overeenstemming met Europese, Belgische en Brusselse documentatiestandaarden./ Documenter les jeux de données et services associés en suivant les prescriptions des standards documentaires européens, belges et bruxellois.	50% van de UrbIS-producten gedocumenteerd/ 50% des produits UrbIS documentés	100% van de UrbIS-producten gedocumenteerd/ 100% des produits UrbIS documentés	
AE — UA	Ruimtelijke referentiegegevens publiceren met behulp van webservices die voldoen aan bestaande internationale standaarden./ Assurer la publication des données spatiales de référence via des services web conformes aux standards internationaux existant en la matière.	UrbIS-producten toegankelijk via OGC-conforme webservices/ Produits UrbIS accessibles via services web conformes aux normes OGC	UrbIS-producten toegankelijk via INSPIRE-conforme webservices/ Produits UrbIS accessibles via services web conformes aux normes INSPIRE	

Deadline van de OD: 2024

IV.1.6 OD 1.6.: Internet of Things

Omschrijving van de operationele doelstelling

Het gaat erom data van verbonden voorwerpen te verzamelen en te bundelen om de ontwikkeling van innovatieve applicaties en diensten op basis van deze data te vergemakkelijken, waarbij gebruik wordt gemaakt van de ervaring die is opgedaan met de projecten “Happy Ears” en “Smart Parking”.

De omvang van de data afkomstig van sensoren zal voorafgaand aan iedere applicatieve ontwikkeling in de analyses worden geïntegreerd.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Échéance de l'OO: 2024

IV.1.6 OO 1.6.: Internet of Things

Description de l'objectif opérationnel

Il s'agit de collecter et fédérer les données issues d'objets connectés pour faciliter le développement d'applications et de services innovants basés sur ces données, en capitalisant sur l'expérience acquise au travers des projets Happy Ears et Smart Parking.

La dimension des données issues de capteurs sera intégrée dans les analyses préalables à tout développement applicatif.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Inventaris van de gewestelijke initiatieven die data afkomstig van deze nieuwe technologie integreren en delen via het Smart City Office

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: in uitvoering

IV.1.6.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

In 2023 volgt PARADIGM de volgende initiatieven op:

- De architectuur van het gewestelijke dataplatform op het specifieke gebied van het Internet of Things verduidelijken.
- Informatiesessies voor de gewestelijke overheidsinstellingen organiseren en specifieke use cases definiëren om de uitwisselingen op dit gebied te vergemakkelijken.

De evaluatie van fase 1 van het project “Muntstream” wordt momenteel afgerond.

IV.1.6.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

In 2024 zal PARADIGM ervoor zorgen dat het IoT-dataplatform operationeel blijft.

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Inventaire des initiatives régionales intégrant des données issues de cette nouvelle technologie et leur partage via le Smart City Office

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: En cours

IV.1.6.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

En 2023, PARADIGM assure le suivi des initiatives suivantes:

- Clarifier l'architecture de la plateforme régionale de données dans le domaine spécifique de l'Internet of Things.
- Organiser des sessions d'information pour les institutions publiques régionales et définir des cas d'usage spécifiques pour animer les échanges dans cette matière.

Pour le projet Muntstream, l'évaluation de la phase 1 est en cours de finalisation.

IV.1.6.2 Planning 2024

Description de l'objectif

En 2024, PARADIGM assure le maintien de la plateforme de données IoT opérationnelle.

Deadline van de OD: 2024

IV.1.7 OD 1.7.: het gebruik van standaard dataformaten stimuleren en een interoperabiliteitskader verder uitwerken

Omschrijving van de operationele doelstelling

Om de informatie-uitwisseling tussen verschillende applicaties van overheidsinstanties te vergemakkelijken, zal het gebruik van standaard dataformaten in het kader van IT-projecten worden bevorderd. In overeenstemming met de Belgische en Europese initiatieven op dit gebied zal, in coördinatie met de belangrijkste Brusselse besturen, een interoperabiliteitskader worden voorgesteld.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Een plan voorstellen om het gebruik van standaarddataformaten te veralgemenen en een gewestelijk interoperabiliteitskader in te voeren in overeenstemming met Belgische en Europese initiatieven

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: in uitvoering

IV.1.7.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

PARADIGM blijft het gebruik van interoperabele normen voor open data uitbreiden om het hergebruik van gedeelde gegevens in de datastore te vergemakkelijken.

Échéance de l'OO: 2024

IV.1.7 OO 1.7.: Pousser l'utilisation de format de données standards et un cadre d'interopérabilité

Description de l'objectif opérationnel

Afin de faciliter l'échange d'informations entre les différentes applications des pouvoirs publics, l'utilisation de formats standards de données sera promue dans le cadre des projets informatiques. En conformité avec les initiatives belges et européennes dans ce domaine, un cadre d'interopérabilité sera proposé en coordination avec les principales administrations bruxelloises.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Proposer un plan pour généraliser l'utilisation de formats standards de données et adopter un cadre d'interopérabilité régional en adéquation avec les initiatives belges et européennes.

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: En cours

IV.1.7.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets réalisés

PARADIGM continue à augmenter l'utilisation de standards interoperables pour les données open data afin de faciliter la réutilisation des données partagées dans le datastore.

*IV.1.7.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling*

In 2024 kadert de doelstelling in de operationele doelstelling “De verspreiding en het gebruik van “open data” afkomstig van overheidsinstellingen, organiseren (OD1.2)”

IV.1.8 OD 1.8.: Rechtzetting van gegevens*Omschrijving van de operationele doelstelling*

In het kader van de reglementering inzake de bescherming van persoonsgegevens heeft de gebruiker het recht om zijn data bij de Brusselse besturen te laten verbeteren. Via nieuwe diensten die zijn gekoppeld aan de bestaande IT-applicaties, zal het gemakkelijker worden gemaakt om dit recht uit te oefenen.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

De uitrol van nieuwe diensten voor het verbeteren van data, gekoppeld aan bestaande IT-applicaties, stimuleren

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

*IV.1.8.1 Realisaties 2023**Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling*

Structurele maatregelen zijn overwogen en opgenomen in het ontwerp van het Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer.

*IV.1.7.2 Planning 2024**Description de l'objectif*

En 2024, l'objectif s'inscrit dans l'objectif opérationnel «Organiser la diffusion et l'utilisation des données ouvertes («open data») provenant des institutions publiques (OO1.2)».

IV.1.8 OO 1.8.: Rectification des données*Description de l'objectif opérationnel*

Dans le cadre des réglementations sur la protection des données à caractère personnel, les usagers ont le droit de faire rectifier les informations les concernant auprès des administrations bruxelloises. L'exercice de ce droit sera facilité en proposant de nouveaux services liés aux applications informatiques existantes.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Stimuler la mise en place de nouveaux services pour la rectification des données, en lien avec les applications informatiques existantes.

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

*IV.1.8.1 Réalisations 2023**Description de la réalisation de l'objectif opérationnel*

Des mesures structurelles ont été réfléchies et intégrées lors de la rédaction du projet de Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée.

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

In het ontwerp van het Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer is rekening gehouden met de mogelijkheid voor gebruikers om hun gegevens recht te zetten.

Bij de GOB werd het verwerkingsregister van persoonsgegevens opgezet.

Er werden informatiesessies over de uitoefening van de rechten van de betrokkenen georganiseerd met de “data stewards” en de AVG-correspondenten van de verschillende besturen van de GOB over dit thema.

IV.1.8.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Het is de bedoeling dat het Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer begin 2024 wordt aangenomen.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

Description d'actions et de projets Réalisés

Il a été tenu compte de la possibilité de rectification des données par les usagers dans le projet de Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée.

Au sein du SPRB, le registre de traitement des données personnelles a été mis en place.

Des sessions d'information sur l'exercice des droits des personnes concernées ont été organisées avec les «data stewards» et les correspondants RGD des différentes administrations du SPRB sur ce thème.

IV.1.8.2 Planning 2024

Description de l'objectif

L'objectif est que le Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée soit adopté début 2024.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Brussels wetboek voor governance en gegevensbeheer goedgekeurd/ Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée adopté	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.1.9 OD 1.9.: datastore.brussels (voorheen Urban Platform)

Omschrijving van de operationele doelstelling

Het doel is om één enkel platform datastore.brussels uit te rollen dat open data verzamelt en dat zowel de functionaliteiten van api.manager als het downloaden van de gegevens van UrbIS en GeoBru in één platform zal integreren.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Échéance de l'OO: 2024

IV.1.9 OO 1.9.: Datastore.brussels (anciennement Urban Platform)

Description de l'objectif opérationnel

L'objectif est de mettre en production une plateforme unique Datastore.brussels» rassemblant les données ouvertes et qui intégrera les fonctionnalités d'api.manager, le téléchargement des données d'UrbIS et de GeoBru.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Het platform in productie nemen

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2023

Status van de OD: verwezenlijkt

IV.1.9.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

Dankzij de ontwikkelingen die plaatsvinden in 2023, zal datastore.brussels effectief dienen als een openbare kennisbibliotheek in de zin van de algemene beleidsverklaring van de Brusselse gewestregering. Daarnaast dient datastore.brussels, dankzij de ontwikkelingen in 2023, als catalogus voor Geobru-datasets, waardoor de toegang tot een grote hoeveelheid open data effectief wordt gegarandeerd. Daarnaast heeft het lopende werk in 2023 de kwaliteit van de metadata die de open datasets en diensten van het Gewest beschrijven aanzienlijk verbeterd.

IV.2 SD 2: Modernisering van onze besturen

Omschrijving van de strategische doelstelling

De digitale cultuur binnen de besturen verder ontwikkelen door de modernisering van het overheidsop treden aan te moedigen aan de hand van het gebruik van nieuwe technologieën, en daarbij aandacht te besteden aan digitale inclusie. De overplaatsing van personeel van de GOB naar de Iris Tower (Be Connected-project) zal de uitrol van nieuwe werkmethoden, waaronder nieuwe technologieën, mogelijk maken.

De digitale transformatie die in de openbare besturen zal worden doorgevoerd, moet de burger en de bedrijven ten goede komen. Dit houdt onder meer in dat de burger tijd bespaart, omdat hij, indien mogelijk, zich niet meer hoeft te verplaatsen of minder lang hoeft te wachten wanneer hij onze besturen bezoekt.

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Mise en production de la plateforme

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2023

Statut de l'OO: Réalisé

IV.1.9.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

Grâce aux développements opérés en 2023, Datastore.brussels sert effectivement de bibliothèque de savoir public au sens de la déclaration de politique générale du gouvernement de la Région bruxelloise. En outre, grâce aux développements opérés en 2023, Datastore.brussels sert de catalogue aux jeux de données Geobru et garantit effectivement l'accès effectif à de nombreuses données ouvertes. Par ailleurs, le travail continu opéré en 2023 a permis d'améliorer significativement la qualité des métadonnées décrivant les jeux de données et services open de la Région.

IV.2 OS 2: Moderniser nos administrations

Description de l'objectif stratégique

Développer la culture numérique au sein des administrations, en encourageant la modernisation de l'action publique par l'utilisation des nouvelles technologies, tout en veillant à l'inclusion numérique. Le transfert du personnel du SPRB vers la Iris Tower (projet Be Connected) permettra la mise en place de nouvelles méthodes de travail incluant de nouvelles technologies.

La transformation digitale qui sera mise en œuvre au sein des administrations publiques doit bénéficier aux citoyens et aux entreprises. Il s'agit notamment de libérer du temps du citoyen, de lui permettre, quand cela est possible, de ne plus devoir se déplacer ou de moins attendre lorsqu'il se rend dans nos administrations.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Deadline van de SD: 2024

IV.2.1 OD 2.1.: Virtueel loket (dienstgerichte burgertoepassingen)

Omschrijving van de operationele doelstelling

Doel is om het bestuur een online dienstenplatform voor zijn gebruikers aan te bieden. Daarbij is het bedoeling om zo veel mogelijk procedures online aan te bieden tegen 2024. Deze zullen toegankelijk zijn via een centraal virtueel loket, in overeenstemming met de Europese Single Digital Gateway-verordening.

Daarnaast is het de bedoeling om de interactie met de besturen te vergemakkelijken, vlotter en efficiënter te laten verlopen door te zorgen voor een gepersonaliseerde dienstverlening voor burgers en bedrijven, met name door een proactief datagebruik.

PARADIGM en Brussel ConnectIT nemen ook deel aan de opmaak van de ordonnantie “Digitaal Brussel” om de administratieve procedures “digital by default” te maken.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Deadline van de OD: 2024

IV.2.1.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

1. CRM-platform

In 2023 blijft PARADIGM nieuwe besturen aan boord van het gewestelijk CRM-platform brengen.

Er zijn drie projecten in productie: Leefmilieu Brussel (LB) (Marketing Cloud) / GOB / Brussel Internationaal (BI) (EFRO) en GOB / Brussel Mobiliteit (project TAXI).

Hieronder vindt u een statusrapport van de verschillende projecten:

- Analyse de l’impact sur l’égalité des chances: on réalise les tests d’égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Échéance de l’OS: 2024

IV.2.1 OO 2.1.: Guichet virtuel (applications citoyens orientées services)

Description de l’objectif opérationnel

Il s’agira d’offrir à l’administration une plateforme de services en ligne à destination des usagers. L’objectif est de maximiser le nombre de démarches en ligne à l’horizon 2024, accessibles via un guichet virtuel central, et en adéquation avec le règlement européen Single Digital Gateway.

L’objectif est aussi de faciliter, fluidifier et rendre plus efficace l’interaction avec les administrations en organisant un service personnalisé pour le citoyen et les entreprises, notamment en exploitant les données de manière proactive.

PARADIGM et Brussels ConnectIT participent également à l’élaboration de l’ordonnance «Bruxelles numérique» visant à rendre les procédures administratives accessibles en ligne.

- Analyse de l’impact sur l’égalité des chances: on réalise les tests d’égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Échéance de l’OO: 2024

IV.2.1.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l’objectif opérationnel

Description d’actions et de projets Réalisés

1. Plateforme CRM

En 2023, PARADIGM, continue à embarquer les administrations sur la plateforme CRM régionale.

Trois projets sont mis en production: Bruxelles Environnement (BE) (Marketing Cloud) / SPRB/ Bruxelles International (BI) (FEDER) et SPRB/ Bruxelles Mobilité (projet TAXI).

Par ailleurs, ci-dessous un statut des différents projets:

- Projecten in uitvoering: BI (subsides), Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW) (boetes & beroepen), Haven van Brussel (2^e project);
- Projecten in de opstartfase (opdrachtorder): Innoviris, GGC (Contact Tracing), Stichting Kanal, Dierenwelzijn (DW);
- Afgeronde analyses: Leefmilieu Brussel (subsides), COCOF (handicap.brussels zal niet worden geïmplementeerd op de CRM)
- Lopende analyses: Urban (subsides), COCOF (non-profit en subsidies)

PARADIGM blijft op het CRM-platform gewestelijke capaciteit aanbieden die door alle betrokken besturen kan worden gedeeld en hergebruikt (bijv. beheer van subsidies, elektronische ondertekening van documenten, enz.).

Er zijn negen “slots” beschikbaar voor gewestelijke besturen. Aan het begin van het jaar wordt ook een grote inspanning geleverd om het hergebruik van de modules en functies die zijn geïmplementeerd op het gewestelijke CRM-platform te vergemakkelijken. Daarnaast vat PARADIGM de overstap aan naar de oplossing Public Sector van Salesforce om de terbeschikkingstelling van herbruikbare functionaliteiten te versnellen.

Aan de kant van Brussel ConnectIT wordt een specifiek digitaliseringsprogramma voor de GOB uitgewerkt. De projecten Taxi (Brussel Mobiliteit) en EFRO (Brussel Internationaal) werden in de productieomgeving ingezet. In juli 2022 is het project betreffende het beheer van boetes en beroepen van start gegaan (Brussel Economie en Werkgelegenheid). Naast deze projecten heeft de GOB de vergelijkende analyse van de behoeften van verschillende besturen afgerond (Brussel Internationaal, equal.brussels, Brussel Mobiliteit en Innoviris) op het gebied van subsidiebeheer. Het project rond PSS en subsidiebeheer is in 2022 van start gegaan. De indienstelling was voorzien voor juni 2023 maar is uitgesteld tot een nader te bepalen datum. Er is ook een analyse uitgevoerd in 2023 voor de implementatie van de gewestelijke woninginspectie op het Salesforce-platform. De analyse voor VIBH 51 en 52 is afgerond en het uitvoeringsproject zal eind 2023 van start gaan.

2. IRISbox

In 2023 zal het IRISbox-platform evolueren om nieuwe diensten aan te bieden.

Uitrol van in december/januari ontwikkelde processen:

- Nieuwe regels voor 2023 voor de renovatiepremie (Renolution).
- Overlijdensaangifte

Verbeterde toegankelijkheid van IRISbox (Standaard Wcag II).

- Projets en cours d’implémentation: BI (subsides), Bruxelles Économie et Emploi (BEE) (amendes & recours), Port de Bruxelles (2^e projet);
- Projets en cours de démarrage (phase ordre de mission): Innoviris, Cocom (Contact Tracing), Fondation Kanal, Bien-Etre Animal (BE);
- Analyses finalisées: Bruxelles Environnement (subsides), COCOF (handicap.brussels ne sera pas implémenté sur le CRM)
- Analyses en cours: Urban (subsides), COCOF (non-marchand et subsidies)

Ensuite, PARADIGM continue à mettre à disposition des capacités régionales sur la plateforme CRM, mutualisables et réutilisables par l’ensemble des administrations embarquées (par exemple: gestion de subsidies, signature électronique de documents,...).

Neuf capacités sont mises à disposition des administrations régionales. Un effort important est également fourni en ce début d’année pour permettre de réutiliser de manière plus aisée les modules ou fonctionnalités mis en place sur la plateforme CRM régionale. En complément, PARADIGM commence le passage vers la solution Public Sector de Salesforce d’accélérer la mise à disposition de fonctionnalités réutilisables.

Du côté de Brussels ConnectIT, un programme de transition numérique propre au SPRB est défini. Les projets Taxi (Bruxelles Mobilité), et FEDER (Bruxelles International) ont été déployés dans l’environnement de production. En juillet 2022, le projet relatif à la gestion des amendes et des recours (Bruxelles Économie et Emploi) a démarré. À côté de ces projets, le SPRB a finalisé l’analyse comparative des besoins de différentes administrations (Bruxelles International, equal.brussels, Bruxelles Mobilité et Innoviris) dans le domaine de la gestion des subsidies. Le projet de PSS et de gestion des subventions a démarré en 2022, la mise en service était prévue pour juin 2023 mais a été reportée à une date à déterminer. Une analyse a également été réalisée en 2023 pour la mise en œuvre de l’inspection régionale du logement sur la plateforme Salesforce. L’analyse pour les ADIL 51 et 52 a été achevée et le projet de mise en œuvre sera lancé fin 2023

2. IRISbox

En 2023 la plateforme IRISbox évolue en offrant de nouveaux services.

Déploiement des processus développés en décembre/janvier:

- Nouvelles règles 2023 pour la prime à la rénovation (Renolution).
- Déclaration de décès

Augmentation de l’accessibilité d’IRISbox (Standard Wcag II).

Nieuwe documenten (akten en strafregister) zijn beschikbaar als zelfbedieningsoplossing op de kiosken van de gemeente.

3. MyPermit Urban

In 2023 zet PARADIGM de invoering van de oplossing in de gemeenten voort, vergroot het de interactie met Nova en verbetert het de gebruikerservaring.

Aantal gemeenten: uitrol in 6 gemeenten gepland in Q2 werd voltooid op 19/06/2023.

Een tweede golf is gepland voor na de zomervakantie.

Vooruitgang bij de “end-to-endstroom”: naast wat al eerder is bereikt, is het nu mogelijk om administratieve correspondentie te raadplegen (Q2)

- 8 van de 12 procedures zijn behandeld.

4. MyPermit Leefmilieu (voordien DigiPermit)

In 2023 breidt PARADIGM de dekking van het portaal uit tot meer types van vergunningen, vergroot het de interactie met NOVA, rolt het de oplossing in de gemeenten uit en verbetert het de gebruikerservaring.

Aantal gemeenten. Twee gemeenten worden half juli geactiveerd en de volgende twee in september 2023.

Vooruitgang bij de “end-to-endstroom”

- 4 van de 19 procedures zijn behandeld.

5. Brupost

In 2023 zal PARADIGM een geïntegreerde mailingoplossing opzetten voor verschillende systemen (eBox Burger en e-Box Enterprise, evenals een Print Service).

De Print Service-opdracht is gegund in september 2023. De ontwikkelingen zijn gereorganiseerd om rekening te houden met de termijnen voor gunning van de opdracht. De ontwikkelingen volgen hun koers.

IV.2.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

1. CRM-platform

PARADIGM zal op het CRM-platform gewestelijke capaciteit blijven aanbieden die door alle betrokken besturen kan worden gedeeld en hergebruikt (bijv. beheer van subsidies, elektronische ondertekening van documenten, enz.).

De GOB zal ook haar projecten op het platform voortzetten.

De nouveaux documents (actes et casier judiciaire) sont disponibles en solution self-service sur les bornes communales.

3. MyPermit Urban

En 2023, PARADIGM continue le déploiement de la solution dans les communes, augmentera l'interaction avec NOVA et améliorera l'expérience utilisateur.

Nombre de communes: le déploiement dans 6 communes prévu en Q2 a été réalisé le 19/06/2023.

Une deuxième vague de déploiement est prévue pour la rentrée

Avancement sur le flux «end-to-end»: en plus de ce qui a été réalisé précédemment, il est désormais possible de consulter les courriers de l'administration (Q2)

- 8 procédures sont couvertes sur 12

4. MyPermit Environnement (anciennement DigiPermit)

En 2023, PARADIGM étend la couverture du portail à davantage de types de permis, augmentera l'interaction avec NOVA, déploiera la solution dans les communes et améliorera l'expérience utilisateur.

Nombre de communes. Deux communes seront activées mi-juillet et les deux suivantes en septembre 2023.

Avancement sur le flux «end-to-end».

- 4 procédures sont couvertes sur 19.

5. Brupost

En 2023, PARADIGM met en place une solution intégrée de postage vers différents systèmes (eBox Citoyen et Entreprise, ainsi que vers un Print Service).

Le marché Print Service a été attribué en septembre 2023. Les développements ont été réorganisés pour tenir compte des délais d'attributions du marché. Les développements suivent leurs cours.

IV.2.1.2 Planning 2024

Description de l'objectif

1. Plateforme CRM

PARADIGM va continuer à mettre à disposition des capacités régionales sur la plateforme CRM, mutualisables et réutilisables par l'ensemble des administrations embarquées (par exemple: gestion de subsidies, signature électronique de documents,...)

Le SPRB continuera également ses projets sur la plateforme.

Gewenste output van de OD

- 2 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

Outputs souhaités de l'OO

- 2 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Aantal op het platform opgenomen projecten/ Nombre de projets embarqués sur la plateforme.	1 extra project opgenomen in 2024 / 1 projets supplémentaires embarqués en 2024	2 extra projecten opgenomen in 2024 / 2 projets supplémentaires embarqués en 2024	
	Aantal gewestelijke capaciteiten/functionaliteiten dat is ontwikkeld en ter beschikking van alle besturen is gesteld/ Nombre de capacités/fonctionnalités régionales mises en place et mises à disposition de l'ensemble des administrations	3 capaciteiten ter beschikking gesteld in 2024 / 3 capacités mises à disposition en 2024	5 capaciteiten ter beschikking gesteld in 2024 / 5 capacités mises à disposition en 2024	

2. IRISbox

De ontwikkeling van nieuwe functionaliteiten in IRISbox zal worden voortgezet om het leven van de Brusselse burgers en bedrijven te blijven vergemakkelijken.

Gewenste output van de OD

- 2 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

2. IRISbox

Le développement de nouvelles fonctionnalités dans IRISbox se poursuivra pour continuer à faciliter la vie des citoyens et entreprises bruxellois.

Outputs souhaités de l'OO

- 2 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Aantal nieuwe procedures/ Nombre de nouvelles procédures	1 nieuwe grote procedure/ 1 nouvelles procédures majeures	2 nieuwe grote procedures/ 2 nouvelles procédures majeures	
	Aantal loketten geïntegreerd in het eengemaakte ecosysteem/ Nombre de guichet intégré dans l'écosystème unifié	2 loketten/ 2 guichets	4 loketten/ 4 guichets	

Deadline van de OD: 2024

3. MyPermit Urban

In 2024 zet PARADIGM de invoering van de oplossing in de gemeenten voort, vergroot het de interactie met NOVA en verbetert het de gebruikerservaring.

Gewenste output van de OD

- 2 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

Échéance de l'OO: 2024

3. Mypermit Urban

En 2024, PARADIGM continuera le déploiement de la solution dans les communes, augmentera l'interaction avec Nova et améliorera l'expérience utilisateur.

Outputs souhaités de l'OO

- 2 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Aantal gemeenten aan boord/ Nombre de communes embarquées	8	10	
	Vooruitgang bij de end-to-endstroom voor de vergunningen (van indiening tot afgifte) Aantal behandelde procedures: portaalactiviteit en aantal elektronische dossiers versus papieren dossiers/ Avancement sur le flux end-to-end pour les permis (du dépôt à la délivrance et au-delà) Nombre de procédures prises en charge, Activité du portail et nombre de dossiers électroniques vs dossiers papier	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

4. MyPermit Leefmilieu (voordien DigiPermit)

In 2024 rolt PARADIGM de oplossing verder uit naar de gemeenten, breidt het de dekking van het portaal uit tot meer types van vergunningen, vergroot het de interactie met NOVA en verbetert het de gebruikerservaring.

Gewenste output van de OD

- 2 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

Échéance de l'OO: 2024

4. MyPermit Environnement (anciennement DigiPermit)

En 2024, PARADIGM continuera le déploiement de la solution dans les communes, étendra la couverture du portail à plus de types de permis, augmentera l'interaction avec NOVA et améliorera l'expérience utilisateur.

Outputs souhaités de l'OO

- 2 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Aantal gemeenten aan boord/ Nombre de communes embarquées	8	12	
	Vooruitgang bij de end-to-endstroom voor de vergunningen (van indiening tot afgifte en verder) Aantal behandelde procedures: portaalactiviteit en aantal elektronische dossiers versus papieren dossiers/ Avancement sur le flux end-to-end pour les permis (du dépôt à la délivrance) Nombre de procédures prises en charge, Activité du portail et nombre de dossiers électroniques vs dossiers papier	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

5. Brupost

In 2024 zou Brupost in productie moeten zijn.

De GOB blijft de evoluties van het project BruPost op de voet volgen om eventuele toekomstige integraties te voorzien.

Échéance de l'OO: 2024

5. Brupost

En 2024, Brupost devrait être en production.

Le SPRB continue de suivre de près l'évolution du projet BruPost afin de prévoir d'éventuelles intégrations futures.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	BrupPost in productie/ BrupPost en production	OK	NOK	

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

Deadline van de OD: 2024

IV.2.2 OD 2.2. Informatisering en digitale transformatie*Omschrijving van de operationele doelstelling*

Doel is om de openbare besturen efficiënter en burger- en bedrijfsgericht te maken.

Dit houdt onder meer in dat de toegang tot gedeelde bedrijfssoftware ten behoeve van de plaatselijke en gewestelijke besturen wordt bevorderd.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Voorstel voor gedeelde oplossingen voor gewestelijke en plaatselijke besturen

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.2.2.1 Realisaties 2023*Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling**Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten*

Échéance de l'OO: 2024

IV.2.2 OO 2.2. Informatisation et transformation digitale*Description de l'objectif opérationnel*

L'objectif est de rendre les administrations publiques plus efficaces et centrées sur les citoyens et les entreprises.

Il s'agira notamment de faciliter la mise à disposition d'applications métiers mutualisées au bénéfice des pouvoirs locaux et des administrations régionales

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Proposition de solutions mutualisées à destination des administrations régionales et des pouvoirs locaux

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.2.2.1 Réalisations 2023*Description de la réalisation de l'objectif opérationnel**Description d'actions et de projets Réalisés*

A. Voor de vakspecifieke producten en toepassingen:

De volgende vakspecifieke toepassingen zijn in 2023 op grote schaal ingezet voor alle stakeholders:

- Digitalisering van de plaatselijke besturen – WePulse-programma: start van programma's FIN (Financieel), HRM (Human Resources Management) voor plaatselijke besturen (PB) (voorbereiding van onboarding en contracten);
- IT-competentiecentrum voor aanwerving en opleiding: het gewestelijke HRM-platform uitbreiden naar andere organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- BOS: toevoeging van verschillende soorten handtekeningen en herschrijven van xChange gepland voor Q4 2023;
- Platform voor elektronische handtekeningen – eSign: de GOB had al een systeem voor elektronische handtekeningen, dat nog wel even zal blijven bestaan. De nieuwe verzoeken maken echter gebruik van het gewestelijk platform, zoals het geval is voor de herhuisvestingstoeilage (financiële hulp voor huisvesting).
- NOVA: toevoeging van nieuwe functies en geleidelijk gebruik van de module voor het beheer van bouwvergunningen door een aantal gemeenten;
- Programma voor elektronisch documentmanagement (EDM): wordt momenteel afgerond bij Perspective en er zijn verschillende verzoeken om ondersteuning ingediend bij PARADIGM;
- Elektronische archivering: de GOB heeft 3 mogelijke proefprojecten geïdentificeerd voor het implementeren van een eerste oplossing voor elektronische archivering. De definitieve selectie staat gepland voor het derde kwartaal van 2023, gevolgd door de uitrol.
- Het gewestelijke SAP-platform van de GOB: voortzetting van het gewestelijke project met een focus op de HR-module.

B. Ondersteuning bij de transformatie

In 2023 werd de transformatie op de volgende gebieden ondersteund:

- Ontwikkeling van de gewestelijke referentiearchitectuur voor meer efficiëntie;
- Aanlevering van bestaande architectuurmodellen om te helpen de IT-omgeving te begrijpen en te beheersen;

A. En ce qui concerne les produits et applications métiers:

Les applications métiers suivantes ont connu des déploiements significatifs en 2023 pour l'ensemble des parties prenantes:

- Transformation digitale des Pouvoirs locaux – Programme WePulse: démarrage des programmes FIN (Financier), GRH (Gestion des Ressources Humaines) pour les Pouvoirs Locaux (PL) (préparation des embarquements et des contrats);
- Centre de compétence IT au recrutement et à l'apprentissage: élargissement de la plateforme HRS régionale à d'autres organisations de la Région de Bruxelles-Capitale;
- BOS: ajout de différents types signatures et réécriture de xChange planifiée pour Q4 2023;
- Plateforme de signature électronique – eSign: le SPRB disposait déjà d'un système de signature électronique, qui restera en place pendant un certain temps. Cependant, les nouvelles demandes utilisent la plateforme régionale, comme c'est le cas pour l'Allocation de Relogement (aide financière au logement).
- NOVA: ajout de fonctionnalités et utilisation progressive par un ensemble de communes du module de gestion des permis d'urbanisme;
- Programme de Gestion Electronique de Documents (GED): en cours de finalisation chez Perspective et plusieurs demandes d'accompagnement faite à PARADIGM;
- Archivage électronique: Le SPRB a identifié 3 projets pilotes possibles pour mettre en œuvre une solution initiale d'archivage électronique. La sélection finale est prévue pour le troisième trimestre 2023, suivie de la mise en œuvre.
- La plateforme régionale «SAP Régional» du SPRB: poursuite du projet régional avec un focus sur le module HR

B. Accompagnement à la transformation

En 2023, l'accompagnement à la transformation s'est concrétisé dans les domaines suivants:

- Développement de l'architecture régionale de référence pour plus d'efficacité;
- Mise à disposition de modèles d'architecture de l'existant afin de connaître et maîtriser l'environnement informatique;

- Opening van het bureau voor digitale aankopen (BDA) voor alle gewestelijke instellingen en onboarding van nieuwe instellingen gepland (GEBDA18) sinds mei;
- Ondersteuning van de digitale transformatie: consolidatie van het exploitatiemodel en industrialisering van de methode en de deliverables. Creatie van een nieuwe rubriek “advies” in de dienstencatalogus van PARADIGM;
- Gewestelijke e-mail: ondersteuning voor klanten die hun e-mail migreren van het Gewestelijk Data Center (GDC) naar Exchange Online van Microsoft 365;
- Voorbereiding van de plannen voor de migratie van de lokale infrastructuur van de GOB naar het Gewestelijk Data Center;
- Project Managed Workplace: voorbereiding van het gewestelijke ESM-platform.

Bij de GOB zijn de volgende acties ondernomen (buiten de operationele project en management ondersteuning):

- Verdere uitbouw van het referentiekader voor de enterprise-architectuur
- Applicatiearchitectuur - grootste businessapplicaties
- Meerjarenplan ook beschikbaar in Bizzdesign
- Model voor commerciële capaciteit
- IT-normen en standaarden GOB onderhandeld en vastgelegd.
- Ondersteuning van voorbereiding uitrol Salesforce BEW
- Procureercatalogus GOB (5 processen per bestuur in bizzdesign) en ondersteuning van risicobeheer BSYN / QUA
- Architectuuroplossing Centraal dossier interentiteiten / IF

IV.2.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de acties en projecten

A. Voor de vakspecifieke producten en toepassingen

1. Digitale transformatie van de plaatselijke besturen – WePulse

Het WePulse-programma gaat door in 2024 met de voortzetting van de implementatiefasen van de domeinen waarvoor de plaatselijke besturen (PB) zich hebben ingeschreven.

- Ouverture du Bureau d’Achat Numérique (BAN) à toutes les institutions régionales et embarquement de nouvelles institutions prévues (ERBRA18) depuis mai;
- Accompagnement à la transformation numérique: consolidation du modèle opératoire et industrialisation de la méthode et des livrables. Création d’un nouveau pan «conseil» au catalogue de services de PARADIGM;
- Email régional: accompagnement des clients qui migrent leur mail du Data Center Régional (DCR) vers Exchange Online de Microsoft 365;
- Préparation des plans de migration des infrastructures locales du SPRB vers le data centre régional;
- Projet Managed Workplace: préparation de la plateforme régionale ESM.

Les mesures suivantes auront été prises au niveau du SPRB (au-delà du projet opérationnel et du soutien à la gestion):

- Poursuite du développement du référentiel d’architecture d’entreprise
- Architecture d’application - applications commerciales les plus importantes
- Plan pluriannuel également disponible dans Bizzdesign
- Modèle de capacité commerciale
- Normes et standards informatiques SPRB négociés et établis.
- Soutien à la préparation du déploiement de Salesforce BEW.
- Catalogue de processus SPRB (5 processus par administration dans bizzdesign) et soutien à la gestion des risques BSYN / QUA.
- Solution architecture Dossier central interentités / IF

IV.2.2.2 Planning 2024

Description des actions et projets

A. En ce qui concerne les produits et applications métiers:

1. Transformation digitale des Pouvoirs locaux – WePulse

Le programme WePulse continuera en 2024 avec la poursuite des phases d’exécution des domaines auxquels les Pouvoirs locaux (PL) ont souscrit

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Aantal ingebruiknemingen per domein en per PB gebaseerd op de uitrol in golven. Het aantal PB's per golf voor elk domein zal afhangen van de definitieve aansluitingen medio 2023./ Nombre de mise en exploitation par domaine et par PL sur base d'un déploiement par vagues. Le nombre de PL par vagues pour chaque domaine étant fonction des adhésions définitives prises mi-2023.	NOK	OK	

2. IT-competentiecentrum voor aanwerving en opleiding

Voor 2024, uitbreiding van het gewestelijke HRS-platform naar andere organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Gewenste output van de OD

- 2 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

2. Centre de compétence IT au recrutement et à l'apprentissage

Pour 2024, élargissement de la plateforme HRS régionale à d'autres organisations de la Région de Bruxelles-Capitale.

Outputs souhaités de l'OO

- 2 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Op basis van het opstarten van WePulse HRM, deelname aan het integratieproces van lokale besturen/ En fonction du démarrage de WePulse GRH, participation au processus d'intégration des pouvoirs locaux	0 instellingen/ 0 organisme	Minstens 1 instelling/ Au moins 1 organisme	
	De uitbreiding van de reikwijdte van het platform met de prestatie-module (evaluatieproces)./ L'élargissement du scope de la plateforme pour inclure le module « performance » (processus d'évaluation).	0 modules/ 0 module	Minstens 1 module/ Au moins 1 module	

3. BOS

In 2024 zullen de activiteiten in verband met het BOS-platform de volgende zijn:

- Correctief onderhoud van het platform
- Uitrol van nieuwe klanten en/of toevoegen van nieuwe sessies voor bestaande klanten
- Aanpassen van het platform om te integreren met de nieuwe versie van Xchange wanneer deze in productie gaat.

In 2024 wordt het platform verder herschreven, met als doel om in Q3 2024 in productie te gaan.

3. BOS

En 2024, les activités liées à la plateforme BOS seront les suivantes:

- Maintenance corrective de la plateforme
- Déploiement de nouveaux clients et/ou ajout de nouvelles séances pour des clients existants
- Adaptation de la plateforme pour s'intégrer avec la nouvelle version de Xchange lorsqu'elle sera mise en production.

En 2024, la réécriture de la plateforme sera poursuivie pour une mise en production en Q3 2024.

Gewenste output van de OD

- 2 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

Outputs souhaités de l'OO

- 2 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Uitrol of toevoeging van nieuwe sessies voor minstens 2 klanten in 2024/ Déploiement ou ajout de nouvelles séances pour au moins 2 clients en 2024	NOK	OK	
	Voortzetting van ontwikkelingen met de iteratieve oplevering van functionaliteiten / Poursuite des développements avec la livraison itérative de fonctionnalités.	NOK	OK	

4. NOVA

PARADIGM zal vooruitgang boeken in de belangrijkste projecten: MyPermit Urban, MyPermit BE, MyRU.

Zoals elk jaar zal het platform moeten worden aangepast om te voldoen aan het voortdurend veranderende wettelijke kader.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

4. NOVA

PARADIGM avancera sur les chantiers clés: MyPermit Urban, MyPermit BE, MyRU.

Comme chaque année, des adaptations de la plateforme devront également être réalisées pour se conformer au cadre légal en constante évolution.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Vooruitgang in de belangrijkste projecten MyPermit Urban, MyPermit BE, MyRU en Integratie/ Avancement sur les chantiers clés MyPermit Urban, MyPermit BE, MyRU et Intégration	NOK	OK	

5. Programma voor elektronisch documentmanagement (EDM)

In 2024 zal PARADIGM het basisaanbod van EDM en de uitbreidingen eSign, gegevensbeheer, archiving, scanning en Brupost uitrollen bij de verzoekende besturen.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

5. Programme de Gestion Electronique de Documents (GED)

En 2024, PARADIGM implémentera l'offre GED de base et ses extensions eSign, Records Management, Archivage, Scanning et Brupost auprès des administrations demandereses.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
-----------------	--	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------

AE/UA	3 klantenprojecten/ 3 projets clients	2 projecten/ 2 projets	3 projecten/ 3 projets	
-------	--	---------------------------	---------------------------	--

6. Elektronische archivering

In 2024 zal PARADIGM de oplossing “Archiving as a Service” uitrollen als een gewestelijke oplossing voor besturen die erom vragen.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

6. Archivage électronique

En 2024, PARADIGM implémentera la solution «Archiving as a Service» comme solution régionale auprès des administrations demandereses.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	3 klantenprojecten/ 3 projets clients	2 projecten/ 2 projets	3 projecten/ 3 projets	

7. Het gewestelijke platform “Gewestelijk SAP” van de GOB

In 2024 is de doelstelling het onboarden van gewestelijke instellingen voort te zetten en gewestelijke organisaties die zich nog niet hebben aangesloten, te blijven sensibiliseren en te begeleiden.

Het project inzake asset management van Brussel Mobiliteit zal worden uitgebreid tot nieuw materieel.

B. Ondersteuning bij de transformatie

1. Benadering voor de gewestelijke enterprisearchitectuur

In 2024 moeten subcomités voor informatiebeveiliging, stedenbouw en andere horizontale vakspecifieke concepten worden opgericht. Technologische comités (SalesForce, SAP, enz.) moeten worden opgericht of gesynchroniseerd met het R-ARB.

Tegen 2024 (buiten de operationele ondersteuning van het project en het beheer):

- De implementatie van het referentiekader voor de enterprisearchitectuur voortzetten
- De kosten van toepassingen (investering/onderhoud) opnemen in bizzdesign
- De ontwikkeling van IT-governance binnen BCIT voortzetten
- Verdere ontwikkeling van het meerjarenplan en de projectportfolio-aanpak.

2. Gewestelijk bureau voor digitale aankopen (BDA)

7. La plateforme régionale «SAP Régional» du SPRB

En 2024, l'objectif est de continuer l'embarquement des institutions régionales ainsi que continuer à sensibiliser les organisations régionales n'ayant pas encore embarqué et les accompagner.

Le projet d'assets management de Bruxelles Mobilité sera étendu à de nouveaux équipements.

B. Accompagnement à la transformation

1. Démarche d'architecture d'entreprise régionale

En 2024, des sous-comités pour la sécurité de l'information, l'urbanisme et toute autre notion métier transversale devraient être créés. Les comités technologiques (SalesForce, SAP,...) devraient soit être créés, soit être synchronisés avec le R-ARB.

D'ici à 2024 (en dehors du soutien opérationnel au projet et à la gestion):

- Poursuivre la mise en place du référentiel d'architecture d'entreprise
- Inclure l'aspect des coûts des applications (investissement/maintenance) dans bizzdesign
- Poursuivre le développement de la gouvernance informatique au sein du BCIT
- Poursuite de l'évolution du plan pluriannuel et de l'approche du portefeuille de projets.

2. Bureau Régional d'Achats numérique (BAN)

In 2024 zal het BDA (voorheen GAB) de digitale aankopen blijven bundelen met alle gewestelijke instellingen die zijn opgenomen in de GEBDA-lijst (de 10 stichtende instellingen + de 18 instellingen die zijn opgenomen in de begrotingsordonnantie).

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

En 2024, le BAN (anciennement BRA) poursuivra la mutualisation des achats numériques avec l'ensemble des institutions régionales reprises dans la liste ERBRA (les 10 institutions fondatrices + les 18 institutions reprises dans l'ordonnance budgétaire).

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Het aantal aansluitingen bij het BDA door GEBDA's (TOP10+GEBDA): 80%/ Le taux d'adhésion au BAN par les EBRA (TOP10+ERBRA) : 80%	60%	80%	

3. Dienst ter ondersteuning van de digitale transformatie

In 2024 gaat PARADIGM verder met de consolidatie van het exploitatiemodel en industrialisering van de methode en de deliverables. Creatie van een nieuwe rubriek "advies" in de dienstencatalogus.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

3. Service d'accompagnement à la transformation numérique

En 2024, PARADIGM continuera la consolidation du modèle opératoire et l'industrialisation de la méthode et des livrables. Création d'un nouveau pan «conseil» au catalogue de services.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Vooruitgang op het gebied van marketingresultaten met het oog op het plaatsen van de diensten in de catalogus/ Progression des livrables marketing en vue de la mise au catalogue du services	<50%	>50%	

C. Betreffende het Gewestelijk Data Center en de gewestelijke ICT-diensten

1. Gewestelijk e-mailsysteem

In 2024 zal PARADIGM de resterende klanten van de huidige door het Gewestelijk Data Center (GDC) gehoste mail naar Exchange Online in Microsoft 365 migreren volgens de vastgestelde planning.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

C. En ce qui concerne le data center régional et les services ICT régionaux

1. Email régional

En 2024, PARADIGM migrera le solde des clients du mail hébergés au Data Center Régional (DCR) actuel vers Exchange Online dans Microsoft 365 d'après le planning défini.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	50 te migreren klanten/ 50 clients à migrer	30	50	

2. Infrastructuur beheerd door PARADIGM

PARADIGM zal als coördinator van het beheer van de netwerken van de Iris Tower de kosten van de IT-infrastructuur als onderdeel van het Optiris-programma optimaliseren.

PARADIGM zal zich in 2024 ook bezighouden met de verhuis van het Data Center Kunst 21.

3. Netwerk

De service van de Internet Service Provider (ISP) uitbreiden.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

2. Infrastructure gérée par PARADIGM

PARADIGM, en tant qu'orchestrateur de la gestion des réseaux de l'Iris Tower, assurera l'optimisation des coûts liés aux infrastructures IT dans le cadre du programme Optiris.

PARADIGM s'occupera également du déménagement du Data Center Arts 21 en 2024.

3. Réseau

Prolonger le service de l'Internet Service Provider (ISP).

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	De service van de ISP uitbreiden/ Prolonger le service de l'ISP	NOK	OK	

4. Programma "Enterprise Service Management" (ESM) & Competence Center ESM/ITSM

Het doel is om het gewestelijke ESM-platform te onderhouden als onderdeel van de dienstverlening op het gebied van werkplekbeheer.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

4. Programme Enterprise Service Management (ESM) & Competence Center ESM/ITSM

L'objectif est de maintenir la plateforme régionale ESM dans le cadre de la fourniture des services liés à la gestion des postes de travail.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Gewestelijk ESM-platform operationeel voor werkplekbeheer via onze partner NRB/ Plateforme régionale ESM opérationnelle pour la gestion des postes de travail via notre partenaire NRB	NOK	OK	eer via

Deadline van de OD: 2024

IV.2.3 OD 2.3: Change management

Omschrijving van de operationele doelstelling

Er zal een gewestelijk plan ter ondersteuning van veranderingen worden voorgesteld om de gewestelijke en plaatselijke besturen te helpen bij de digitale transformatie.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: Gelijkheidsontests uitvoeren voor projecten die dat vereisen

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Voorstel van een gewestelijk plan ter ondersteuning van veranderingen om de gewestelijke en plaatselijke besturen te helpen bij de digitalisering

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.2.3.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

1. Managed Workplace

In 2023 blijft PARADIGM de besturen ondersteunen in het kader van hun evolutie naar Workplace Management binnen de dienst Workplace (Workplace e-mail, Workplace Essential, Workplace Exclusive) op eigen en op gewestelijke basis.

Verscheidene klantprojecten worden uitgevoerd volgens een gestandaardiseerde implementatieroadmap.

Voor de plaatselijke besturen wordt een gestandaardiseerde aanpak voorgesteld.

PARADIGM heeft zijn 365 on-boarding aanbod vernieuwd om een compleet ecosysteem te creëren.

2. NWoW-dienstenaanbod (New Way of Working)

Échéance de l'OO: 2024

IV.2.3 OO 2.3.: Change management

Description de l'objectif opérationnel

Un plan régional d'accompagnement du changement sera proposé pour assister les administrations régionales et locales dans la Transition Numérique.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: Réalisation des tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Proposition d'un plan régional d'accompagnement du changement pour assister les administrations régionales et locales dans la transition numérique.

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.2.3.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

1. Managed Workplace

En 2023, PARADIGM continue à accompagner les administrations dans leur évolution vers du Workplace Management dans le cadre du service Workplace (Workplace email, Workplace Essential, Workplace Exclusive) sur tenant propre et tenant régional.

Plusieurs projets clients sont exécutés sur une roadmap d'implémentation standardisée.

Pour les pouvoirs locaux, une approche standardisée est proposée.

PARADIGM a actualisé son offre d'embarquement 365 pour un écosystème complet à construire.

2. Offre de service NWoW (New Way of Working)

In 2023 wordt de uitrol van de NWoW-diensten voortgezet. Er zijn geen nieuwe diensten in aanbouw; de focus ligt op de dienst “Hybride vergaderingen”.

De GOB stelt zijn ervaring op het gebied van NWoW ter beschikking van PARADIGM en andere instellingen van het Gewest.

IV.2.3.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Omschrijving van de acties en projecten

1. Managed Workplace

In 2024 blijft PARADIGM de besturen ondersteunen in het kader van hun evolutie naar Workplace Management binnen de dienst Workplace (Workplace e-mail, Workplace Essential, Workplace Exclusive).

Verscheidene klantprojecten zullen worden uitgevoerd volgens een gestandaardiseerde implementatieroadmap.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	3 besturen in de gedeelde gewestelijke omgeving hebben/ Avoir 3 administrations sur l'environnement mutualisé régional	2 entiteiten/ 2 entités	3 entiteiten/ 3 entités	

Deadline van de OD: 2024

2. NWoW-dienstenaanbod

In 2024 zullen NWoW-opdrachten van het type “Hybride vergaderingen” worden uitgevoerd.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Aantal uitgevoerde opdrachten/ Nombre de missions réalisées	<5	>=5	

En 2023, le déploiement des services NWoW se poursuit. Il n'y a pas de nouveau service en construction, le focus est mis sur le service «Réunions hybrides».

Le SPRB met à disposition de PARADIGM et des autres institutions de la Région ses expériences au niveau du NWO.

IV.2.3.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Description des actions et projets

1. Managed Workplace

En 2024, PARADIGM continuera à accompagner les administrations dans leur évolution vers du Workplace Management dans le cadre du service Workplace (Workplace email, Workplace Essential, Workplace Extended)

Plusieurs projets clients seront exécutés sur une roadmap d'implémentation standardisée.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	3 besturen in de gedeelde gewestelijke omgeving hebben/ Avoir 3 administrations sur l'environnement mutualisé régional	2 entiteiten/ 2 entités	3 entiteiten/ 3 entités	

Échéance de l'OO: 2024

2. Offre de service NWO

En 2024, les missions NWO de type «Réunions hybrides» seront réalisées.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

Deadline van de OD: 2024

IV.2.4 OD 2.4.: Once Only

Omschrijving van de operationele doelstelling

Om te voldoen aan de eisen van het “Once Only”-principe en om de efficiëntie van de besturen ten dienste van de burger en het bedrijfsleven te verbeteren, is een gewestelijk technisch kader uitgewerkt om de uitwisseling van gegevens en het hergebruik van gemeenschappelijke componenten te bevorderen.

PARADIGM is, als gewestelijke dienstenintegrator, de bij wet aangestelde beheerder van de elektronische gegevensuitwisseling van en naar de instellingen van het Brussels Gewest. PARADIGM zal dit technische platform, dat de bescherming van de persoonsgegevens via beveiligde elektronische opslag en stromen garandeert, verder uitbreiden.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Online plaatsen van nieuwe bronnen op het FIDUS-platform

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.2.4.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

De besturen gebruiken Fidus Online voor hun eenvoudige processen.

PARADIGM is in staat geweest om aan alle verzoeken van instellingen te voldoen en nieuwe projecten voor de ontwikkeling van diensten op te starten. Fidus Online is

Échéance de l’OO: 2024

IV.2.4 OO 2.4.: Once Only

Description de l’objectif opérationnel

Pour répondre aux exigences relatives au principe «Once Only» (collecte unique des données) et améliorer l’efficacité des administrations au service du citoyen et des entreprises, un cadre technique régional a été mis en place pour favoriser l’échange de données et la réutilisation de composants communs.

PARADIGM, au titre d’intégrateur de service régional, est le gestionnaire légal des échanges électroniques de données de et vers les institutions de la Région bruxelloise. PARADIGM continuera à étendre cette plateforme technique qui assure la protection des données à caractère personnel par un stockage et des flux électroniques sécurisés.

- Analyse de l’impact sur l’égalité des chances: on réalise les tests d’égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l’OO

Mise en ligne de nouvelles sources dans la plateforme FIDUS

Description du résultat (partiel) Réalisé de l’OO

Échéance de l’OO: 2024

Statut de l’OO: Selon le planning

IV.2.4.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l’objectif opérationnel

Description d’actions et de projets Réalisés

Les administrations utilisent Fidus Online pour leurs processus simples.

PARADIGM a pu répondre à toutes les demandes des institutions et initier de nouveaux projets de réalisations de services. Fidus Online a été amélioré au niveau de

verbeterd op het gebied van gebruikerservaring. Daarnaast is er training gegeven aan ongeveer zestig gebruikers. Tot nu toe hebben er 34.000.000 FIDUS-transacties plaatsgevonden.

IV.2.4.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Het doel is om het gebruik van Fidus Online te vergroten door de specifieke behoeften van instellingen in kaart te brengen en de applicatie te verbeteren. Er zal een user club worden opgezet om nieuwe behoeften te identificeren en nieuwe gebruikers zullen worden getraind.

Het doel is ook om overbodige informatie te elimineren ("Once Only"-principe).

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

l'expérience utilisateur. En outre, des formations ont été données à une soixantaine d'utilisateurs. Le nombre de transactions FIDUS s'élève à 34.000.000 à ce jour.

IV.2.4.2 Planning 2024

Description de l'objectif

L'objectif est d'augmenter l'utilisation de Fidus Online en récoltant les besoins spécifiques des institutions et en améliorant l'application. Un user club sera mis sur pied afin de récolter les nouveaux besoins et des formations dispensées aux nouveaux utilisateurs.

L'objectif sera également de supprimer la redondance de l'information (Principe «Once Only»).

Outputs souhaités de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Zorgen voor gemakkelijke toegang tot BeSt Address - Brussel via alle relevante platforms./ Garantir un accès aisé et via toutes les plateformes concernées à BeSt Address - Bruxelles.	Toegang garanderen tot BeSt via Fidus, directe download via datastore en via OGC- diensten/ Garantir l'accès à BeSt via Fidus, en téléchargement direct via datastore et via des services OGC	Toegang garanderen tot BeSt via de gewestelijke geolokalisatie-diensten via alle toepassingen die deze dienst gebruiken (Nova, IRISbox, enz.)/ Garantir l'accès à BeSt via le service de géolocalisation régional et via toutes les applications qui consomment ce service (Nova, IRISbox, ...)	

Deadline van de OD: 2024

IV.2.5 OD 2.5.: IRISnet

Omschrijving van de operationele doelstelling

De regering zal de digitale transformatie van het Gewest stimuleren, onder meer via breedbandverbindingen, door de IRISnet-opdracht te verlengen.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Échéance de l'OO: 2024

IV.2.5 OO 2.5.: IRISnet

Description de l'objectif opérationnel

Le gouvernement stimulera la transformation digitale de la Région, notamment via des connexions haut débit par la reconduction du marché IRISnet.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Bevordering van de internetaansluiting binnen het Gewest.

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.2.5.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

1. IRISnet 3-opdracht

De IRISnet 3-opdracht is gegund. Het partnerschap tussen IRISnet en PARADIGM gaat ook verder om ervoor te zorgen dat de IRISnet3-overheidsopdracht zo goed mogelijk van start gaat.

2. . Project Fibru

De uitvoering van de regeringsbeslissingen over het gedeeld gebruik van de glasvezelinfrastructuur van het Gewest wordt in 2023 voortgezet.

Voor de uitvoering van het gedeeld gebruik van de glasvezelinfrastructuur:

- De functionele analyse is voltooid en heeft het mogelijk gemaakt een schatting te maken van de inspanning die nodig is om de gegevens te migreren
- De leverancier is gecontacteerd en er is een offerte aangevraagd
- De werkzaamheden omtrent de Fibru-opdracht zijn in uitvoering
- Het schema wordt momenteel opgesteld met de ARP's (openbare netwerkbeheerders).

Er moet nog vooruitgang worden geboekt op het vlak van administratie en van de opdrachtorders om het project te financieren.

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Stimulation de la connexion internet au sein de la Région.

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.2.5.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

1. Marché IRISnet 3

Le marché IRISnet 3 a été attribué. Le suivi du partenariat IRISnet-PARADIGM est également assuré afin de démarrer le marché IRISnet3 dans les meilleures conditions.

1. 2. Projet Fibru

La mise en œuvre des décisions du Gouvernement concernant la mutualisation des infrastructures fibres de la Région se poursuit en 2023.

Pour la mise en œuvre de la mutualisation des infrastructures fibre:

- L'analyse fonctionnelle se termine et a permis d'estimer l'effort nécessaire à la migration des données
- Le fournisseur est contacté et une offre est demandée
- Le travail autour du contrat Fibru est en cours
- Le planning en cours de construction avec les ARP (acteurs de réseaux publics).

Il reste à avancer sur la partie administrative et les ordres de missions pour financer le projet.

*IV.2.5.2 Planning 2024**Omschrijving van de doelstelling**Gewenste output van de OD*

1. IRISnet 3-opdracht

PARADIGM zal toezicht blijven houden op de uitvoering van de IRISnet3-overheidsopdracht in overeenstemming met de regels voor openbare aanbestedingen en gewestelijke IT-governance.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

*IV.2.5.2 Planning 2024**Description de l'objectif**Output souhaité de l'OO*

1. Marché IRISnet 3

PARADIGM continuera à assurer le suivi de l'exécution du marché IRISnet3 dans le respect de la réglementation sur les marchés publics et de la gouvernance IT régionale.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Uitvoering van de IRISnet3-overheidsopdracht in overeenstemming met het bestek en de regels voor openbare aanbestedingen en gewestelijke IT-governance./ Exécution du marché IRISnet3 en ligne avec le cahier des charges, la réglementation sur les marchés publics et la gouvernance IT régionale.	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

2. Project Fibru

Indien het Fibru-contract in 2023 wordt gesloten, wordt deze activiteit geïntegreerd in de activiteiten van de onderneming IRISnet.

IV.2.6 OD 2.6.: Fiber to the School*Omschrijving van de operationele doelstelling*

De regering heeft als doel om alle basisscholen in het Brussels Gewest uit te rusten met een ultrasnelle glasvezelverbinding en zo bij te dragen tot de digitale inclusie via de toegang tot nieuwe vormen van onderwijs met behulp van nieuwe technologieën.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Uitrollen van glasvezel om internetverbindingen van scholen te verbeteren

Échéance de l'OO: 2024

2. Projet Fibru

Si le contrat Fibru est conclu en 2023, cette activité sera intégrée dans les activités de la société IRISnet.

IV.2.6 OO 2.6.: Fiber to the school*Description de l'objectif opérationnel*

Le Gouvernement a pour objectif d'équiper l'ensemble des écoles secondaires de la Région bruxelloise d'une connexion en fibre optique ultra-rapide et de contribuer, par ce biais, à l'inclusion numérique via l'accès à de nouvelles formes d'enseignement utilisant les nouvelles technologies.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Déploiement de la fibre pour stimuler la connexion à internet des écoles

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.2.6.1 Realisaties 2023

Pijler 2: Wi-Fi @School

De installatie in 62 scholen is voltooid. Nu IRISnet op jaarbasis een groter aantal installaties kan uitvoeren dan in 2021 en 2022, zijn de vooruitzichten voor de komende maanden goed.

IV.2.6.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

In 2023 wordt het programma om middelbare scholen aan te sluiten op Wi-Fi en glasvezel voortgezet:

Pijler 2: Wi-Fi @School

De installaties in scholen zullen doorgaan in 2024 en de jaren daarna. De projecten zullen rekening houden met bestaande of toekomstige glasvezelverbindingen.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.2.6.1 Réalisations 2023

Axe 2: Wi-Fi @School

Les installations au sein de 62 écoles ont été réalisées. Les perspectives sont bonnes pour les mois à venir, IRISnet étant actuellement en capacité de réaliser un plus grand nombre d'installations sur base annuelle qu'en 2021 et 2022.

IV.2.6.2 Planning 2024

Description de l'objectif

En 2023, le programme pour la connexion Wi-Fi et fibre des écoles secondaires sera poursuivi:

Axe 2: Wi-Fi @School

Les installations au sein d'écoles se poursuivront en 2024 et durant les années à venir. Les réalisations tiendront compte des connexions fibre existantes ou à réaliser.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Aantal uitgevoerde installaties/ Nombre d'installations réalisées	90	115	

Deadline van de OD: 2024

IV.2.7 OD 2.7.: Multiterminal

Omschrijving van de operationele doelstelling

De doelstelling is om de interactiviteit met de burger te verbeteren, aangezien de huidige IT-omgeving zowel

Échéance de l'OO: 2024

IV.2.7 OO 2.7.: Multi terminal

Description de l'objectif opérationnel

L'objectif est d'améliorer l'interactivité avec le citoyen car l'environnement IT actuel est à la fois multi

is gebaseerd op meerdere kanalen (spraak, beeld, chat, berichten, enz.) als op meerdere terminals (laptop, smartphone, smart watch, interactieve zuil, enz.).

Om op deze nieuwe realiteit in te spelen, zal PARADIGM, als digitale coördinator, ervoor zorgen dat de beginselen van een “responsive design” in acht worden genomen en worden gehandhaafd om een zo breed mogelijke toegankelijkheid van de door de besturen aan de burger aangeboden diensten te waarborgen.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Invoeren van een strategie om een aanpak gericht op het toegankelijker maken van onze besturen, in overeenstemming met onze verplichtingen, te stimuleren

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.2.7.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

De aanbevelingen betreffende de toegankelijkheid van de door PARADIGM beheerde gewestelijke toepassingen zullen in 2023 ten uitvoer worden gelegd. Dit betreft de verplichtingen met betrekking tot Anysurfer, de inclusie en de AVG.

Er loopt een proefproject in samenwerking met Leefmilieu Brussel. De opstartfase van de productie staat gepland voor eind 2023.

IV.2.7.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

De aanbevelingen betreffende de toegankelijkheid van de door PARADIGM beheerde gewestelijke toepassingen

canal (voix, image, chat, notification...) et multi terminal (ordinateur portable, smartphone, montre connectée, borne interactive...).

Pour répondre à cette nouvelle réalité, PARADIGM, en tant qu'orchestrateur numérique, veillera à respecter et faire respecter les principes du «responsive design» pour garantir l'accessibilité la plus large des services offerts par les administrations aux citoyens.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Mise en place d'une stratégie pour stimuler une approche d'accessibilité de nos administrations répondant aux obligations.

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.2.7.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

Les recommandations relatives à l'accessibilité des applications régionales gérées par PARADIGM seront mises en œuvre en 2023. Cela concerne les obligations relatives à AnySurfer, à l'inclusion et au GDPR.

Un projet pilote est en cours en partenariat avec Bruxelles Environnement. La phase de mise en production est prévue en fin d'année 2023.

IV.2.7.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Les recommandations relatives à l'accessibilité des applications régionales gérées par PARADIGM

worden in 2024 verder ten uitvoer gelegd. Dit betreft de verplichtingen met betrekking tot Anysurfer, de inclusie en de AVG.

In 2024 gaat PARADIGM verder met de uitvoering van het actieplan gericht op het vergroten van de conformiteit aan de AVG van het gewestelijke CRM-platform.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

continueront à être mises en œuvre en 2024. Cela concerne les obligations relatives à AnySurfer, à l'inclusion et au GDPR.

En 2024, PARADIGM va poursuivre la mise en place du plan d'actions visant à augmenter la conformité de la plateforme CRM régionale au RGPD.

Output souhaitée de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Percentage Anysurfer-diensten dat voldoet aan inclusie en AVG/ Pourcentage des services Anysurfer compliant, inclusion et GDPR	<50%	>50%	

Deadline van de OD: 2024

IV.2.8 OD 2.8.: duurzame IT

Omschrijving van de operationele doelstelling

De milieu-impact van nieuwe technologieën zal worden beoordeeld en oplossingen zullen worden geïmplementeerd op het niveau van de ITC-infrastructuren, digitale applicaties en tools, informaticaprojecten en -ontwikkelingen die mee bijdragen tot de ecologische voetafdruk van het Brusselse Gewest, met de bedoeling om "Duurzame IT"-alternatieven voor te stellen.

Het opnemen van ecologische en maatschappelijke criteria in alle overheidsopdrachten met betrekking tot hardware.

De Duurzame IT-dimensie zal in de opdrachten voor de vernieuwing van IT-apparatuur worden opgenomen om de huidige locaties van het Gewestelijk Data Center en alle uitrustingen van de besturen duurzamer en energiezuiniger te maken.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Uitrol van een duurzame aanpak in het IT-beleid. (Aankoop, overheidsopdracht, beheer ...)

Échéance de l'OO: 2024

IV.2.8 OO 2.8.: Numérique responsable

Description de l'objectif opérationnel

Le poids environnemental des nouvelles technologies sera évalué et des solutions seront mises en œuvre au niveau des infrastructures TIC, des applications et outils numériques, des projets et déploiements informatiques qui participent à l'empreinte écologique de la Région bruxelloise afin de proposer des alternatives «Numérique responsable».

L'utilisation de critères environnementaux et sociétaux dans tous les marchés publics relatifs à du matériel informatique sera poursuivie.

La dimension du Numérique responsable sera intégrée par les marchés pour renouveler les équipements informatiques afin de rendre plus durables et moins énergivores les sites actuels du Data Center régional et l'ensemble des équipements des administrations.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Mise en place d'une approche durable dans la stratégie informatique. (Achat, marché, gestion...)

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.2.8.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

Momenteel wordt het driejarige Brusselse plan inzake Duurzame IT afgewerkt.

De GOB is vastbesloten om zijn verbruik van IT-producten en -diensten te verminderen om deze nieuwe uitdaging aan te gaan.

In samenwerking met een twintigtal Brusselse organisaties werken wij momenteel met PARADIGM aan verschillende projecten inzake “duurzame IT”:

Het project “Digitalisering van de gelijkekansen-test” dat BCIT in de loop van 2022 en 2023 uitvoerde voor equal.brussels omvatte drie belangrijke onderdelen, waarvan er één over ecodesign ging.

Omdat we duurzame ontwikkeling en ethiek hoog in het vaandel hebben staan, hebben we besloten het “Handvest Duurzame IT” van de GOB te ondertekenen.

Een codesign-aanpak is gelanceerd op twee sites: (<https://test.equal.brussels/nl/page/ecoconception> en Hoe heeft Leefmilieu Brussel een meer duurzame en ecologische website ontworpen? | Burgers - Leefmilieu Brussel)

IV.2.8.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Voorstelling van het Plan Duurzame IT aan de Brusselse gewestregering.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) voor de output van de OD:

Description du résultat (partiel) Réalisé de l’OO

Échéance de l’OO: 2024

Statut de l’OO: Selon le planning

IV.2.8.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l’objectif opérationnel

Description d’actions et de projets Réalisés

Le Plan bruxellois du Numérique Responsable d’une durée de 3 ans est en cours de finalisation.

Le SPRB est résolu à diminuer sa consommation de produits et de services IT afin de faire face à ce nouveau défi.

En collaboration avec une vingtaine d’organismes bruxellois, nous travaillons avec PARADIGM actuellement sur plusieurs chantiers «numérique responsable».

Le projet «Digitalisation du test d’égalité des chances» que BCIT a mené pour equal.brussels au cours des années 2022 et 2023 comportait trois volets essentiels dont un qui traitait de l’Ecoconception.

Engagés en faveur du développement durable et de l’éthique, nous avons pris la décision de nous inscrire dans la «Charte Numérique Responsable» du SPRB.

Une démarche d’ecoconception a été lancée sur deux sites: (<https://test.equal.brussels/fr/page/ecoconception> et Comment Bruxelles Environnement a conçu un site internet plus durable et plus écologique? | Citoyen - Bruxelles Environnement)

IV.2.8.2 Planning 2024

Description de l’objectif

Présentation du Plan du Numérique Responsable au Gouvernement de la Région bruxelloise.

Output souhaité de l’OO

- 1 indicateur clés de performance (ICP) pour l’output de l’OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Plan Duurzame IT voorgesteld aan de regering/ Plan Numérique Responsable présenté au Gouvernement	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.2.9 OD 2.9.: samenwerkingskader met de privé-sector

Omschrijving van de operationele doelstelling

In het kader van de digitale transformatie van de besturen is het noodzakelijk om IT-projecten uit te breiden naar nieuwe partners.

Hierbij dient een analyse van bestaande oplossingen op de markt gesystematiseerd te worden om te beantwoorden aan de eisen van de projecten die de komende jaren zullen worden uitgevoerd. Bovendien zal PARADIGM tijdens de legislatuur van 2019-2024 zijn aankoopcentrale verder uitbouwen.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Vergelijkende analyse voor elke aankoop/ontwikkeling met bestaande oplossingen op de markt.

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.2.9.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

Raamovereenkomst 6 (opdrachtreferentie 2022_023) is de openbare referentieopdracht voor alle entiteiten van het Gewest (bekend als de Begunstigde Aanbestedende

Echéance de l'OO: 2024

IV.2.9 OO 2.9.: Cadre de collaboration avec le privé

Description de l'objectif opérationnel

Dans le cadre de la transformation numérique des administrations, il est nécessaire d'élargir les projets informatiques à de nouveaux partenaires.

Ceci nécessite de systématiser une analyse des solutions existantes sur le marché afin de répondre aux demandes des projets qui seront réalisés dans les prochaines années. Par ailleurs, PARADIGM poursuivra l'enrichissement de sa centrale d'achats durant la législature 2019-2024.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Analyse comparative pour chaque achat/développement avec les solutions existantes sur le marché

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.2.9.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

L'accord-cadre 6 (marché référence 2022_023) est le marché public référent pour toutes les entités de la Région (appelé Pouvoir Adjudicateur Bénéficiaire - PAB) pour

Overheid - BAO) voor alle opdrachtorders of daaropvolgende opdrachten met betrekking tot de implementatie (uitrol of onderhoud) van hun digitale oplossing.

Verwezenlijking van de operationele doelstelling: de doelstelling voor 2023 was om de opdracht te gunnen

IV.2.9.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Het doel van raamovereenkomst 6 is om deze opdracht uit te voeren (nadat ze is gegund), die zal bestaan uit:

1. De interactieprocessen definiëren tussen PARADIGM (aanbestedende overheid), de BAO's en de opdrachtnemers
2. Een beheerplatform voor deze opdracht selecteren en uitrollen om uitwisselingen tussen de 3 partijen te vergemakkelijken
3. Opdrachtnemers aansturen door middel van regelmatige controlebijeenkomsten op basis van de KPI's in het bestek

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Aansturing raamovereenkomst 6 met privépartners/ Pilotage de l'AC6 avec les partenaires privés	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.2.10 OD 2.10.: modernisering van gevoelige processen aan de hand van blockchainprojecten

Omschrijving van de operationele doelstelling

Het leven van onze burgers en bedrijven kan aanzienlijk worden verbeterd door de digitalisering van bepaalde processen waar een grote omzichtigheid vereist is, gelet op de aard van de betreffende gegevens.

Technische oplossingen zoals een blockchain zouden de interactie in domeinen als stedenbouw, milieu, bevolkingsregister of zelfs werkgelegenheid aanzienlijk kunnen verbeteren.

tous les ordres de mission ou marchés subséquents relatifs pour la mise en place (déploiement ou maintenance) de leur solution numérique.

Réalisation de l'objectif opérationnel: l'objectif sur 2023 a été d'attribuer le marché

IV.2.9.2 Planning 2024

Description de l'objectif

L'objectif sur l'AC6 est de mettre en exécution ce marché (après attribution) qui va consister à:

1. Définir les processus d'interaction entre PARADIGM (pouvoir Adjudicateur), les PAB et les Adjudicataires
2. Sélectionner et déployer une plateforme de gestion de ce marché afin de faciliter les échanges entre les 3 parties
3. Mettre en place le pilotage des adjudicataires à travers des réunions régulières de suivi sur la base des KPI du cahier des charges

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

Echéance de l'OO: 2024

IV.2.10 OO 2.10.: Modernisation de processus sensible à travers des projets de type blockchain

Description de l'objectif opérationnel

La vie de nos citoyens et des entreprises pourrait être largement améliorée par la digitalisation de certains processus nécessitant une grande précaution en vue de la nature des données concernées.

Des solutions techniques comme la blockchain permettrait d'améliorer sensiblement l'interaction dans des domaines tels que l'urbanisme, l'environnement, l'état civil ou même l'emploi.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Uitrol van modernisering van de processen via blockchaintechnologie.

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.2.10.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

In 2023 zal PARADIGM toezicht houden op Blockchain-technologie.

IV.2.10.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

In 2024 zal PARADIGM verder toezicht houden op Blockchain-technologie.

IV.3 SD 3: de bescherming van de burger centraal stellen bij beslissingen over digitalisering

Omschrijving van de strategische doelstelling

De digitalisering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft als doel de efficiëntie van de openbare besturen te verhogen. Dit vereist een gewestelijke digitale governance die de samenhang van de gewestelijke initiatieven waarborgt en dubbel werk voorkomt.

De in te voeren governance heeft eveneens betrekking op het gebruik en de optimale bescherming van de gegevens, en wil daarbij inzetten op transparantie en burgerparticipatie.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Mise en place de modernisation de processus via la technologie blockchain

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.2.10.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

En 2023, PARADIGM assure une veille technologique dans le domaine de la Blockchain.

IV.2.10.2 Planning 2024

Description de l'objectif

En 2024, PARADIGM poursuit la veille technologique dans le domaine de la Blockchain.

IV.3 OS 3: Mettre la protection du citoyen au centre des décisions de transition numérique

Description de l'objectif stratégique

La transformation digitale de la Région de Bruxelles-Capitale a pour objectif d'accroître l'efficacité des administrations publiques. Ceci nécessite une gouvernance numérique régionale qui garantit la cohérence de l'action régionale et évite la redondance des initiatives.

La gouvernance à mettre en place concerne également l'utilisation et la protection optimale des données tout en stimulant la transparence et la participation citoyenne.

Om het vertrouwen van het publiek in de digitalisering van de besturen te bewaren, is het van essentieel belang dat de bescherming van gegevens, toegang en informatie wordt gewaarborgd.

Voor de persoonlijke veiligheid spelen de nieuwe technologieën vandaag een versterkende rol.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Deadline van de SD: 2024

IV.3.1 OD 3.1.: governance van de digitalisering

Omschrijving van de operationele doelstelling

Een gewestelijk beleid inzake Digital Governance vastleggen en uitrollen. Rationaliseringsmogelijkheden worden onderzocht om doelstellingen met betrekking tot financiële of operationele efficiëntie te bereiken, meer in het bijzonder door verticale of transversale bevoegdheden te delen.

Er dient werk te worden gemaakt van een doeltreffend en transversaal bestuur dat kan zorgen voor coördinatie tussen de verschillende stakeholders, met name door middel van een normatief, wetgevend en regelgevend kader, gebaseerd op transversale comités.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Deadline van de OD: 2024

IV.3.1.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

In 2023 zijn de ambities als volgt:

- Voor de gewestelijke governance als geheel is het doel om het proces te stabiliseren en te communiceren, met inbegrip van het BDA (Bureau voor digitale aankopen). Op het niveau van SteerCo: de referentiearchitectuur

Pour conserver la confiance des citoyens dans la transformation numérique des administrations, il est indispensable d'assurer la protection des données, des accès et de l'information.

En ce qui concerne la sécurité des personnes, les nouvelles technologies sont devenues un facteur de renforcement.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Échéance de l'OS: 2024

IV.3.1 OO 3.1.: Gouvernance de la transformation numérique

Description de l'objectif opérationnel

Une politique régionale de gouvernance du numérique sera établie et déployée. Les possibilités de rationalisation seront étudiées pour atteindre des objectifs d'efficacité financière ou opérationnelle, notamment par la mutualisation des compétences verticales ou transversales.

Il est nécessaire de mettre en place une gouvernance efficace et transversale, capable d'assurer la coordination entre les différentes parties prenantes à l'aide notamment des cadres normatifs, législatifs et réglementaires, en s'appuyant sur des comités transversaux.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Échéance de l'OO: 2024

IV.3.1.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

En 2023, les ambitions sont les suivantes:

- Pour la gouvernance régionale dans son ensemble, l'objectif est de stabiliser le processus et le communiquer incluant le BAN (Bureau des Achats Numériques). Au niveau du SteerCo: l'architecture de référence

van de gewestelijke digitale oplossingen (GDO) en hun definitie worden gevalideerd. Er zijn 27 dossiers ingediend voor 2022. Er zijn tot nu toe 5 dossiers ingediend voor 2023. 18 nieuwe entiteiten van het BDA moeten nog aan boord worden genomen. (Bureau voor digitale aankopen).

- Voor de gewestelijke architectuur: de referentiearchitectuur voor GDO's en hun definitie werden gevalideerd op de R-ARB op 23/03 en zijn nu in gebruik.

IV.3.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

De ambitie is om in 2024 gewestelijk IT-governance in te voeren en nieuwe entiteiten van het BDA (Bureau voor digitale aankopen) aan boord te nemen.

Gewenste output van de OD

- 2 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

des Solutions Numériques Régionales (SNR) et leur définition sont validées. 27 dossiers ont été présentés en 2022. 5 dossiers sont présentés à ce jour en 2023. Il reste à embarquer 18 nouvelles entités du BAN (Bureau des Achats Numériques).

- Pour l'architecture régionale: l'architecture de référence des SNRs et leur définition ont été validées au R-ARB du 23/03 et est maintenant en service.

IV.3.1.2 Planning 2024

Description de l'objectif

En 2024, l'ambition est d'asseoir l'adoption de la Gouvernance Régionale IT et l'embarquement des nouvelles entités du BAN (Bureau des Achats Numériques).

Outputs souhaités de l'OO

- 2 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Voorbeeldfunctie van de TOP 10 (min. 60%)/ Exemplarité du TOP 10 (min. 60%)	<60%	<60%	
	Goedkeuring van het gewestelijk structuurkader (min. 60%)/ Adoption du cadre régional structurel (min. 60%)	<60%	<60%	

Deadline van de OD: 2024

IV.3.2 OD 3.2: camerabewaking

Omschrijving van de operationele doelstelling

PARADIGM levert het camerabewakingsplatform en staat in voor de operationele beveiliging ervan.

Voorts zullen ook de meest recente technologische innovaties inzake beeldanalyse in het camerabewakingsplatform worden geïntegreerd. Dit alles moet gebeuren met respect voor de privacy.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Échéance de l'OO:2024

IV.3.2 OO 3.2.: Vidéoprotection

Description de l'objectif opérationnel

PARADIGM fournit la plateforme de vidéoprotection et veille à la sécurité opérationnelle de cette dernière.

Par ailleurs, les dernières innovations technologiques en matière d'analyse d'images seront intégrées à la plateforme de vidéoprotection. Tout ceci doit se réaliser dans le respect de la vie privée.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Zorgen voor de technische beschikbaarheid van het platform en de integratie van nieuwe technologieën.

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.3.2.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

PARADIGM onderhoudt en ontwikkelt het gewestelijk camerabewakingsplatform verder in samenwerking met BPV. Het onderhoud van het gewestelijke camerabewakings- en ANPR-platform (Automatic Number Plate Recognition) is gegarandeerd.

Er wordt ook gewerkt aan de uitwisseling van door de camera's verzamelde gegevens voor statistische doeleinden.

Er is een monitoringprogramma ontwikkeld om cameragegevens te verzamelen en te evalueren.

IV.3.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Het is de bedoeling verder te werken aan de uitwisseling van door de camera's verzamelde gegevens voor statistische doeleinden, via het programma voor gegevensmonitoring.

Het is de bedoeling 20 ANPR-camera's per maand te installeren als onderdeel van de uitbreiding van de lage-emissiezone (LEZ) en gelet op het SmartMove-project. Gezien het grote aantal camera's dat moet worden geïnstalleerd (ongeveer 350), moeten deze geplande installaties worden uitgevoerd in 2023 en 2024,.

Gewenste output van de OD

- 2 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) voor de output van de OD:

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Assurer la disponibilité technique de la plateforme et l'intégration des nouvelles technologies.

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.3.2.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

PARADIGM continue la maintenance et l'évolution de la plateforme de vidéoprotection régionale, en collaboration avec BPS. La maintenance de la plateforme de vidéoprotection régionale et ANPR (Automatic plate-number recognition) est assurée.

Un travail est également mené sur l'échange de données récoltées par les caméras à des fins statistiques.

Un programme de monitoring pour récolter et évaluer les données des caméras a été développé.

IV.3.2.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Il est prévu de continuer à travailler sur l'échange de données récoltées par les caméras à des fins statistiques, et ce via le programme de monitoring des data.

Il est prévu d'installer 20 caméras ANPR/mois dans le cadre de l'extension de la zone de basses émissions (LEZ) et en vue du projet SmartMove. Ces prévisions d'installation devraient être réalisées sur 2023 et 2024 compte tenu du nombre important de caméras à installer (environ 350).

Outputs souhaités de l'OO

- 2 indicateurs clés de performance (ICP) pour l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Onderhoud en evolutie van het platform voor camerabewaking/ Maintenance et évolution de la plateforme de vidéoprotection	NOK	OK	
	Installatie van nieuwe ANPR-camera's/ Installation de nouvelles caméras ANPR	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.3.3 OD 3.3.: Cybersecurity

Omschrijving van de operationele doelstelling

De gewestelijke cybersecurity zal worden versterkt door het gebruik van innovatieve technologieën en de beveiliging van IT-infrastructuur in samenwerking met BPV en PARADIGM.

PARADIGM zal met zijn gewestelijke partners zijn standpunt op dit vlak bepalen.

De prioriteit van PARADIGM is het beveiligen van de ICT-infrastructuren die het voor zijn klanten beheert in het datacenter.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

PARADIGM organiseert om de 6 maanden een penetratietest (“pentest”).

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

Échéance de l’OO: 2024

IV.3.3 OO 3.3.: Cybersecurity

Description de l’objectif opérationnel

La cybersécurité régionale sera renforcée en exploitant les technologies innovantes et en sécurisant les infrastructures ICT en collaboration avec BPS et PARADIGM.

PARADIGM définira avec ses partenaires régionaux son positionnement en la matière.

La priorité de PARADIGM est de sécuriser les infrastructures ICT qu’il gère au sein du datacenter pour le compte de ses clients.

- Analyse de l’impact sur l’égalité des chances: on réalise les tests d’égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l’OO

PARADIGM organisera un test de pénétration (pentest) tous les 6 mois

Description du résultat (partiel) Réalisé de l’OO

Échéance de l’OO: 2024

Statut de l’OO: Selon le planning

IV.3.3.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

Veiligheidsprogramma 2023 van PARADIGM:

De realisaties 2023 zijn:

- De voortdurende verbetering van de informatiebeveiliging van PARADIGM beheren en uitbreiden door middel van het ISO 27001-kader.
 - Verschillende specifieke beleidlijnen worden momenteel herzien
 - Er is een operationeel informatieveiligheidscomité opgericht dat eens per maand bijeenkomt.
- Binnen PARADIGM een enterprise risk management-proces opzetten.
 - Het enterprise risk management-proces wordt momenteel afgerond
- Vaststelling van een kader voor het beheer van de bedrijfscontinuïteit. Consolidatie van continuïteitsbeheerplannen volgens een gedefinieerd proces.
 - Dit project is nog niet opgestart
- Penetratietests uitvoeren om potentiële kwetsbaarheden in onze applicatie, architectuur en procedures op te sporen.
 - De doelstellingen en reikwijdte van de twee pentests zijn nog niet gepland.
- Onze weerbaarheid tegen een cyberaanval vergroten door de ontwikkeling van reactie-expertise.
 - Dit project is nog niet opgestart met de werkgroep informatiebeveiliging.

Op het niveau van de GOB:

Inzake sensibilisering, opleiding en vorming ten aanzien van informatieveiligheid zorgt de cel informatieveiligheidsbeheer voor regelmatige publicaties op haar pagina op het intranet met “best practices” over thema’s

IV.3.3.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l’objectif opérationnel

Description d’actions et de projets Réalisés

Programme de sécurité 2023 de PARADIGM:

Les réalisations 2023 sont:

- Gérer et étendre l’amélioration continue de la sécurité de l’information de PARADIGM au travers du framework ISO 27001.
 - Plusieurs politiques spécifiques sont en cours de révision
 - Un comité opérationnel de la sécurité de l’information a été mis en place et se réunit une fois par mois
- Etablir un processus d’entreprise risk management au sein de PARADIGM.
 - Le processus d’Entreprise Risk Management est en cours de finalisation
- Etablir un framework de gestion de continuité des affaires. Consolidation des plans de gestion de continuité selon un processus défini.
 - Cet objet n’a pas encore démarré
- Organiser des tests de pénétration afin d’identifier des vulnérabilités potentielles dans nos applications, notre architecture et nos procédures.
 - Les objectifs et le périmètre des deux pentests n’ont pas encore été planifiés.
- Augmenter notre résilience face à une cyberattaque au travers d’un développement d’expertise de réponse.
 - Cet objet n’a pas encore démarré avec le groupe de travail de sécurité de l’information.

Au niveau du SPRB:

En ce qui concerne la sensibilisation, la formation et l’éducation en matière de sécurité de l’information, la cellule de gestion de la sécurité de l’information publie régulièrement sur sa page intranet des «best practices» sur

gelinkt aan informatieveiligheid en zorgt de cel ervoor dat werknemers geregeld een opfrissing van beleidsregels en procedures ontvangen

De nieuwe Microsoft-licenties Enterprise Mobility and Security (EMS) zijn in gebruik genomen. Deze licenties geven meer mogelijkheden voor het invoeren van securitypolitiecs. Daartoe werd een testomgeving opgezet met dezelfde structuur van de Active Directory in productie en het dezelfde type van licenties. Elke nieuwe functionaliteit wordt zo getest om daarna te implementeren in de productieomgeving met als doel een impact op de gebruiker te vermijden.

In het kader van de beveiliging van identiteit is de multifactor-authenticatie CA (voorwaardelijke toegang) actief voor alle personeelsleden alsook voor externe gebruikers.

IV.3.3.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Veiligheidsprogramma 2024 van PARADIGM:

De doelstellingen 2024 zijn:

- De blanco audit voor ISO27001-certificering binnen de Fidus perimeter uitvoeren.
- De veerkracht van PARADIGM vergroten door scenario's voor cyberincidenten te definiëren.
- Penetratietests uitvoeren om potentiële kwetsbaarheden in onze applicaties, architectuur en procedures op te sporen.
- Bedrijfsrisico's algemeen in kaart brengen.

Voor 2023 en 2024 staat bij de GOB het opzetten van een volwaardig back-upstelsel, de monitoring en bescherming van het globaal veiligheidsniveau gepland.

Gewenste output van de OD

- 4 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

des thèmes liés à la sécurité de l'information et veille à ce que les employés reçoivent régulièrement une mise à jour des règles et procédures de la politique

La mise en service des nouvelles licences Microsoft Enterprise Mobility and Security (EMS) a eu lieu. Ces licences offrent davantage de possibilités pour la mise en œuvre de politiques de sécurité. À cette fin, un environnement de test a été mis en place avec la même structure de l'Active Directory en production et le même type de licences. Chaque nouvelle fonctionnalité est ainsi testée avant d'être mise en œuvre dans l'environnement de production afin d'éviter tout impact sur l'utilisateur.

Dans le cadre de la sécurité de l'identité, l'authentification multifactorielle CA (accès conditionnel) est active pour tous les membres du personnel ainsi que pour les utilisateurs externes.

IV.3.3.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Programme de sécurité 2024 de PARADIGM:

Les objectifs 2024 sont:

- Réaliser l'audit à blanc relatif à la certification ISO27001 dans le périmètre de Fidus.
- Augmenter la résilience de PARADIGM au travers de la définition de scénarios de cyber-incidents.
- Organiser des tests de pénétration afin d'identifier des vulnérabilités potentielles dans nos applications, notre architecture et nos procédures.
- Etablir une première cartographie des risques d'entreprise.

Pour 2023 et 2024, le SPRB prévoit la mise en place d'un système de sauvegarde complet, la surveillance et la protection du niveau de sécurité global.

Outputs souhaités de l'OO

- 4 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Positief resultaat van de blanco audit, die leidt tot certificering/ Résultat positif de l'audit à blanc qui permettra ensuite d'aller vers la certification	Negatief resultaat/ Résultat négatif	Negatief resultaat/ Résultat négatif	

	Definitie van het stappenplan voor 6 scenario's van cyberincidenten / Définition de la feuille de route pour 6 scénarios de cyber-incidents	0	6	
	Twee penetratietests uitgevoerd/ Deux tests de pénétration effectués	NOK	OK	
	Terbeschikkingstelling van in kaart gebrachte gegevens en voorstelling aan het Excom/ Mise à disposition de la cartographie et présentation au Comex	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.3.4 OD 3.4.: Information & Data Security

Omschrijving van de operationele doelstelling

PARADIGM heeft een beleid uitgestippeld voor gegevensbescherming en informatiebeveiliging voor de gewestelijke overheidsinstellingen.

PARADIGM zal deze laatste blijven bijstaan bij hun inspanningen om te voldoen aan de geldende wettelijke verplichtingen en normen door middel van advies, audit, DPO (de functionaris voor gegevensbescherming) of IVA (Informatieveiligheidsadviseur).

Daarnaast zal PARADIGM de samenwerking tussen overheidsinstellingen in het kader van het DPO/ISA-knowledge center voortzetten. Ook zal het de regering adviseren over de omzetting van de NIS-richtlijn.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Ondersteuning van de besturen om te voldoen aan wettelijke verplichtingen met betrekking tot gegevensbescherming.

Échéance de l'OO: 2024

IV.3.4 OO 3.4.: Information & Data Security

Description de l'objectif opérationnel

PARADIGM a développé une stratégie en matière de protection des données et de la sécurité de l'information pour les institutions publiques régionales.

PARADIGM continuera à assister ces dernières dans leurs démarches pour respecter les obligations légales et normes en vigueur par des prestations de conseil, audit, DPO (délégué à la protection des données) ou CSI (conseiller en sécurité de l'information).

Par ailleurs, PARADIGM poursuivra la collaboration entre les acteurs publics dans le cadre du DPO/ISA-knowledge center. Il sera aussi conseiller du Gouvernement pour la transposition de la directive NIS.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Support des administrations en vue de respecter les obligations légales relatives à la protection des données.

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.3.4.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

Information & Data Security

In 2023 moet PARADIGM een strategie voor het Brussels Gewest voorstellen.

Er wordt een gewestelijke strategie voor cybersecurity ontwikkeld

Binnen de GOB, heeft Brussel ConnectIT een nieuw vierjarenplan voor informatiebeveiliging 2020-2024 opgesteld. De voorgestelde acties passen binnen het beleid van de GOB, gebaseerd op de ISO-27000-norm waarin deze acties worden geprioriteerd in functie van de behoeften en vastgestelde risico's. Het actieplan volgt de gebieden die zijn gedefinieerd in de ISO-27000-norm.

IV.3.4.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

In 2024 zal PARADIGM een actieplan valideren en uitvoeren op basis van de gewestelijke strategie voor cybersecurity, binnen de grenzen van de toegewezen budgetten.

Voor de GOB: verdere uitvoering van het veiligheidsactieplan (2020-2024)

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.3.4.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

Information & Data Security

En 2023, PARADIGM est chargé de proposer une stratégie pour la Région bruxelloise.

Une stratégie régionale en matière de cybersécurité est en cours d'élaboration

Au sein du SPRB, Brussels ConnectIT a élaboré un nouveau plan quadriennal de sécurité de l'information 2020-2024. Les actions proposées s'inscrivent dans la politique du SPRB, basée sur la norme ISO-27000 dans laquelle ces actions sont priorisées en fonction des besoins et des risques identifiés. Le plan d'action suit les domaines définis dans la norme ISO-27000.

IV.3.4.2 Planning 2024

Description de l'objectif

En 2024, PARADIGM assurera la validation et la mise en œuvre d'un plan d'action issu de la Stratégie Régionale en matière de Cybersécurité, dans la limite des budgets alloués.

Pour le SPRB: poursuite de la mise en œuvre du plan d'action pour la sécurité (2020-2024).

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Bestaan van een actieplan/ Existence d'un plan d'actions	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.3.5 OD 3.5.: Gegevensbeheer

Omschrijving van de operationele doelstelling

Op basis van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de beste praktijken op Belgisch en Europees niveau zal een gewestelijk kader voor de classificatie van de gegevens worden ontwikkeld. Dit kader biedt een leidraad voor gegevensbeheer en -uitwisseling. Het kader stelt ons ook in staat aanbevelingen te doen over het gebruik van nieuwe oplossingen voor gegevensopslag (publieke clouds, private clouds, blockchain,)

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Een gewestelijk kader voor de gegevensclassificatie voorstellen

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.3.5.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

Het gegevensbureau heeft vergaderingen van het Regional Data Governance Committee (RDGC) georganiseerd en gemodereerd. Het doel van dit comité is om de lokale gegevensbeheerders van de Brusselse instellingen

Échéance de l'OO: 2024

IV.3.5 OO 3.5.: Gouvernance data

Description de l'objectif opérationnel

Sur la base du Règlement général sur la Protection des données (RGPD) et de meilleures pratiques relevées aux niveaux belge et européen, un cadre régional de classification des données sera élaboré. Ce cadre permettra de donner des conseils sur la gestion et la communication des données. Il permettra également de faire des recommandations sur l'utilisation des nouvelles solutions de stockage des données (clouds publics, clouds privés, blockchain,)

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Proposer un cadre régional de classification des données

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.3.5.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

Le Bureau de la Donnée a organisé et animé les réunions du Regional Data Governance Committee (RDGC). Ce comité a pour objectif de faire travailler ensemble les Administrateurs Locaux des Données des institutions

samen te laten werken. Tussen januari en september 2023 groeide het Regional Data Governance Committee van 6 naar 12 instellingen die het vertegenwoordigt.

Het gegevensbureau is ook betrokken geweest bij het opstellen van het Brussels Wetboek voor IT-governance en gegevensbeheer, dat in juli 2023 in 1^e lezing door de regering is goedgekeurd.

IV.3.5.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Voor 2024 zal het gegevensbureau zijn rol als facilitator van het gewestelijk gegevensbeheer voortzetten. Het zal alle besturen uitnodigen en verwelkomen die zich geleidelijk zullen aansluiten bij het RDGC (doel: 20 deelnemende besturen tegen eind 2024).

Het gegevensbureau zal deelnemen aan de verspreiding en goedkeuring van het Brussels Wetboek voor IT-governance en gegevensbeheer zodra dit is aangenomen door het Brussels Parlement.

IV.3.6 OD 3.6.: Ethisch gegevensbeheer

Omschrijving van de operationele doelstelling

Het volstaat niet om zich op technisch vlak voor te bereiden op het gebruik van gegevens. Er is bijkomend denkwerk vereist om een ethisch kader op te zetten voor het beheer van de gegevens van onze burgers en bedrijven.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Een ethisch kader uitwerken om het gegevensbeheer te begeleiden.

bruxelloises. Entre janvier et septembre 2023 le Regional Data Governance Committee est passé de 6 à 12 institutions représentées.

Le Bureau de la Donnée s'est également impliqué dans la rédaction du Code bruxellois de la gouvernance numérique et de la donnée approuvé en 1^{re} lecture par le gouvernement en juillet 2023.

IV.3.5.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Pour 2024, le Bureau de la Donnée continuera son rôle d'animateur de la gouvernance de la donnée régionale. Il veillera à inviter et accueillir toutes les administrations qui se joindront progressivement au RDGC (objectif de 20 administrations participantes fin 2024).

Le Bureau de la Donnée participera à la diffusion et à l'adoption du Code bruxellois de la gouvernance numérique et de la donnée dès son adoption par le Parlement bruxellois.

IV.3.6 OO 3.6.: Gestion éthique des données

Description de l'objectif opérationnel

Se préparer fonctionnellement et techniquement à l'utilisation des données ne suffit pas. Il est important de mener en parallèle une réflexion et de mettre en place un cadre éthique sur la gestion des données de nos citoyens et de nos entreprises.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Mise en place d'un cadre éthique pour encadrer la gestion des données.

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: in uitvoering

IV.3.6.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

De kwestie van ethisch gegevensbeheer is opgenomen in het Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer en zal daarom in deze context worden geanalyseerd. Er zal rekening worden gehouden met de meest recente teksten met betrekking tot deze materie, zoals de Data Governance Act, de Data Act, de Europese AI-strategie en de toekomstige regelgeving ter zake.

IV.3.6.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Het is de bedoeling dat het Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer begin 2024 wordt aangenomen.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: en cours

IV.3.6.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

La thématique de la gestion éthique des données a été incluse dans le cadre du Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée et sera par conséquent analysée dans ce cadre. Il tiendra compte des derniers textes influençant la matière, tels que le Data Governance Act, Data Act, la stratégie européenne pour l'IA et son règlement à venir.

IV.3.6.2 Planning 2024

Description de l'objectif

L'objectif est que le Code bruxellois de gouvernance et de la donnée soit adopté en 2024.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Goedkeuring van het Brussels wetboek voor governance en gegevensbeheer/ Adoption du Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.4 SD 4: de interactie verbeteren door digitale technologieën

Omschrijving van de strategische doelstelling

Een van de belangrijkste aspecten van technologie is dat het de toegang tot informatie vereenvoudigt. De regering wil daarom met digitale oplossingen de communicatie met de burger verbeteren.

Anderzijds bevorderen technologieën ook de mogelijkheden tot interactie met de burger, zodat er in maatschappelijke debatten en politieke beslissingen meer met de burger rekening wordt gehouden. Betere communicatie, transparantie over beslissingen en toegang tot informatie zullen de komende vijf jaar dan ook meer aandacht krijgen.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

IV.4.1 OD 4.1.: Transparantie

Omschrijving van de operationele doelstelling

De transparantie van het overheidsoptreden zal worden versterkt door de systematische publicatie van alle beslissingen van de gewestregering en van de schepencolleges, van de besluiten, begrotingen, uitgaven en subsidies.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Gebruik van tools om overheidsbeslissingen toegankelijk te maken.

Échéance de l'OO: 2024

IV.4 OS 4: Améliorer l'interaction grâce aux technologies digitales

Description de l'objectif stratégique

Un des aspects essentiels de la technologie est de permettre de fournir un accès simplifié aux informations. Le gouvernement entend donc utiliser les solutions digitales en vue d'améliorer sa communication avec les citoyens.

D'autre part, les technologies favorisent également les possibilités d'interactions avec le citoyen de sorte qu'il soit plus pris en considération dans les débats sociétaux et les décisions politiques. Une meilleure communication, une transparence sur les décisions et un accès à l'information seront donc mis en avant durant ces 5 prochaines années.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

IV.4.1 OO 4.1.: Transparence

Description de l'objectif opérationnel

La transparence de l'action publique sera renforcée par la publicité systématique de toutes les décisions du Gouvernement régional et des Collèges communaux, des arrêtés, des budgets, des dépenses et des subsides.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Utilisation d'outil permettant de rendre accessible les décisions du Gouvernement.

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.4.1.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

In 2023 wordt de Editoria-toepassing onderhouden om de dienstverlening te garanderen.

Daarnaast zijn, in het kader van de transparantiedoelstelling, dit de realisaties van 2023:

- Bibliotheek van de Overheidskennis (BOK):
 - De lancering van de BOK is gepland voor het einde van het jaar.
- Het Brussels Wetboek voor IT-governance en gegevensbeheer:
 - Is door de regering in juli 2023 in eerste lezing goedgekeurd
- openbudgets.brussels gericht op:
 - Een dienst definiëren die de door gewestelijke en lokale besturen gepubliceerde transparantiegegevens centraliseert en visualiseert. Deze dienst zou begrotingsgegevens integreren
 - De gegevens van 2022 zijn geïntegreerd voor een groot aantal Brusselse openbare besturen. De site is verbeterd op het gebied van ergonomie en functionaliteit. De procedures voor het integreren van gegevens in de applicatie zijn geoptimaliseerd en eenvoudiger te begrijpen.

IV.4.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

In het kader van de transparantiedoelstelling zijn de voorgestelde doelen voor 2024:

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.4.1.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

En 2023, l'application Editoria sera maintenue afin de garantir le service.

Par ailleurs dans le cadre de l'objectif transparence, les réalisations de 2023 sont:

- Bibliothèque des savoirs publics (BSP):
 - Il est prévu d'inaugurer la BSP d'ici à la fin de l'année
- Le Code bruxellois de la Gouvernance numérique et de la Donnée:
 - Il a été approuvé en première lecture par le gouvernement en juillet 2023
- openbudgets.brussels visant à:
 - Définir un service qui centralise et permet la visualisation des données de transparence publiées par les administrations régionales et locales. Ce service intégrerait des données budgétaires
 - Les données 2022 ont été intégrées pour un grand nombre d'administrations publiques bruxelloises. Le site a été amélioré au niveau ergonomique et fonctionnel. Les procédures d'intégration des données dans l'application sont optimisées et vulgarisées.

IV.4.1.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Dans le cadre de l'objectif transparence, les objectifs proposées pour 2024 sont:

- De Editoria-toepassing wordt onderhouden om de dienstverlening te garanderen tot de buitengebruikstelling ervan.
- Openbudgets.brussels: het doel voor 2024 is om besturen te helpen hun boekhouding transparant te maken.

Gewenste output van de OD

- 4 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

- L'application Editoria sera maintenue afin de garantir le service jusqu'à son décommissionnement.
- Openbudgets.brussels: l'objectif pour 2024 est d'aider les administrations à rendre leurs comptes transparents.

Outputs souhaités de l'OO

- 4 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	De UX/UI van openbudgets verbeteren om het gemakkelijker te maken relevante bronnen te vinden en ervoor te zorgen dat de gegevens begrijpbaar zijn./ Améliorer l'UX/UI d'openbudgets pour faciliter la recherche de ressources pertinentes et garantir la compréhension des données.	Algemene pagina's verbeterd/ Pages générales améliorées	Pagina's specifiek over overheids-opdrachten en subsidies verbeterd/ Pages spécifiques aux marchés publics et aux subventions améliorées	
	Een interoperabele standaard specificeren voor boekhoudkundige gegevens met betrekking tot overheidsopdrachten en subsidies./ Spécifier un standard interopérable propre aux données comptables relatives aux marchés publics et aux subventions.	Ad-hocstandaard/ Standard ad hoc	Standaard in overeenstemming met Europese normen/ Standard conforme aux normes européennes	
	Voor front-endondersteuning zorgen voor de hierboven beschreven standaard./ Assurer un support front end pour le standard décrit plus haut.	Computer-code gebruikt om gegevens uit te drukken volgens de bovengenoemde standaard/ Code informatique permettant d'exprimer les données selon le standard visé plus haut	Grafische interface gebruikt om gegevens uit te drukken volgens de bovengenoemde standaard/ Interface graphique permettant d'exprimer les données selon le standard visé plus haut	
	De procedures voor het verzamelen en publiceren van boekhoudkundige gegevens verbeteren en ondersteuning en follow-up bieden aan de besturen die onder de GDO's vallen./ Améliorer les procédures de collecte et de publication des données comptables et assurer le support et le suivi auprès des administrations visées par les DOC.	Procedures verduidelijkt met een cooking book/ Procédures clarifiées au moyen d'un cooking book	Menselijke ondersteuning verzekerd voor de toepassing van deze procedures/ Support humain assuré pour l'application de ces procédures	

Deadline van de OD: 2024

IV.4.2 OD 4.2.: webbeleid

Omschrijving van de operationele doelstelling

Om een sterk, verenigd en samenhangend beeld te geven van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, is het belangrijk om een gewestelijk webbeleid op te zetten. Burgers en KMO's die de websites van de gewestelijke besturen bezoeken, moeten een samenhang zien in de huisstijlen en de manier van navigeren. Daarom zullen de besturen die instaan voor de digitalisering en administratieve vereenvoudiging

Échéance de l'OO: 2024

IV.4.2 OO 4.2.: Politique web

Description de l'objectif opérationnel

Afin de donner une image forte, unie et cohérente de la Région de Bruxelles-Capitale, il est important de mettre en place une politique web régionale. Les citoyens et les entreprises qui visitent les sites des administrations régionales doivent retrouver une cohérence dans les styles graphiques et la navigation. À cette fin, les administrations en charge de la transition numérique et de la simplification

overleggen om een gewestelijke webstrategie (GWS) voor te stellen. Dat plan zal in het bijzonder een huisstijl voor het Gewest omvatten.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deelnemen aan de invoering van de gewestelijke webstrategie

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.4.2.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

De huidige budgettaire enveloppe voorziet in de invoering van het cms, het Target Operating Model en een gewestelijk Playbook evenals het online zetten van de “GOV-familie”.

- De eerste versie van de familie “Over het Gewest” (be.brussels) wordt in 2023 gelanceerd

De kick-off voor de lancering van families 2&3 vond plaats in juni; de operationele kick-offs zullen eind augustus plaatsvinden.

- Start van een zijproject om de volledige inhoud van de site be.brussels over te zetten naar de nieuwe site, zodat deze uit gebruik kan worden genomen.

IV.4.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

De doelstelling voor 2024 moet nog worden bevestigd. Er loopt een analyse om te bepalen wat er voor 2024 gepland zal worden.

administrative se coordonneront pour proposer une stratégie web régionale (SWR). Ce plan comprendra notamment une charte graphique régionale.

- Analyse de l’impact sur l’égalité des chances: on réalise les tests d’égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l’OO

Participer à la mise en place de la stratégie web régionale

Description du résultat (partiel) Réalisé de l’OO

Échéance de l’OO: 2024

Statut de l’OO: Selon le planning

IV.4.2.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l’objectif opérationnel

Description d’actions et de projets Réalisés

L’enveloppe budgétaire actuelle permet la mise en place du CMS, du Target Operating Model et un Playbook régional ainsi que la mise en ligne de la «famille GOV».

- La première version de la famille «À propos de la Région» (be.brussels) sera lancée en 2023

Le kick-off pour le lancement des familles 2&3 s’est tenu en juin; les kick-off opérationnels se tiendront à la fin du mois d’août.

- Démarrage d’un projet annexe de transfert du contenu complet du site be.brussels dans le nouveau site, afin de permettre son décommissionnement.

IV.4.2.2 Planning 2024

Description de l’objectif

L’objectif pour 2024 doit encore être confirmé. Une analyse est en cours afin de définir ce qui sera prévu pour 2024.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) voor de output van de OD:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Aantal families / themawebsites/ Nombre de familles / sites thématiques	0 families/ 0 famille	1 families 1 famille	

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur clés de performance (ICP) pour l'output de l'OO:

Deadline van de OD: 2024

IV.4.3 OD 4.3.: De interactiviteit met de burger verbeteren*Omschrijving van de operationele doelstelling*

De burgerparticipatie zal worden ondersteund aan de hand van digitale tools die de interactie tussen burgers, politici en besturen vergemakkelijken (bijvoorbeeld initiatieven rond interactieve platformen voor de interpellaties, raadplegingen, participatieve budgetten enz.)

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Stimulering van burgerraadplegingscampagnes dankzij digitale oplossingen.

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

Échéance de l'OO: 2024

IV.4.3 OO 4.3.: Améliorer l'interactivité avec les citoyens*Description de l'objectif opérationnel*

La participation citoyenne sera soutenue par des outils numériques facilitant l'interaction entre les citoyens, le politique et les administrations (par exemple par des initiatives portant sur des plateformes interactives pour les interpellations, les consultations, les budgets participatifs...).

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Stimulation de campagnes de consultation citoyenne grâce aux solutions numériques.

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.4.3.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

In 2023 ondersteunt en begeleidt PARADIGM de besturen die overeenkomstig hun verzoeken een burgerraadpleging willen houden.

IV.4.3.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

In 2024 moet de doelstelling worden gedefinieerd als onderdeel van een eCitizen/Smart City-aanpak.

PARADIGM gaat verder met het ondersteunen en begeleiden van de besturen die overeenkomstig hun verzoeken een burgerraadpleging willen houden.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Ondersteuning van verzoekende besturen bij het gebruik van oplossingen voor burgerparticipatie/ Soutien des administrations demandeuses dans l'utilisation de solutions de participation citoyenne	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.5 SD 5: Onze burgers en onze bedrijven klaarstomen voor de digitalisering

Omschrijving van de strategische doelstelling

De "Smart City"-ambitie van het Gewest houdt in dat burgers en overheden ten volle kunnen profiteren van de mogelijkheden die informatie- en communicatietechnologieën bieden om een positieve impact te hebben op hun werking en de ontwikkeling van iedereen.

IV.4.3.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnelle

Description d'actions et de projets Réalisés

En 2023, PARADIGM soutient et accompagne les administrations demandeuses de consultation citoyenne selon les demandes.

IV.4.3.2 Planning 2024

Description de l'objectif

En 2024, l'objectif est à définir dans le cadre d'une approche eCitizen/Smart City.

PARADIGM continuera de soutenir et d'accompagner les administrations demandeuses de consultation citoyenne selon les demandes.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

Échéance de l'OO: 2024

IV.5 OS 5: Préparer nos citoyens et nos entreprises à la transition numérique

Description de l'objectif stratégique

L'ambition «Smart City» de la Région signifie que citoyens et pouvoirs publics puissent bénéficier pleinement des possibilités qu'offrent les technologies de l'information et de la communication en vue d'impacter positivement leur fonctionnement et l'épanouissement de tout un chacun.

De regering wil die noodzakelijke aanpassing stimuleren bij de burgers (kinderen, volwassenen, werknemers, senioren, werkzoekenden, kaderleden, enz.) maar ook bij onze bedrijven en besturen.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

IV.5.1 OD 5.1.: Smart City Regional Office

Omschrijving van de operationele doelstelling

Het Smart City Regional Office speelt een sleutelrol in het samenbrengen van alle actoren die betrokken zijn bij de Smart City strategie van het Brussels Gewest.

De rol van het Smart City Regional Office zal worden versterkt om een coördinatie tot stand te brengen waarmee alle projecten en initiatieven van Smart City op elkaar kunnen worden afgestemd.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Oprichting van een platform voor de informatie-uitwisseling tussen initiatieven in verband met de Smart City.

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.5.1.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

De Smart City wordt bestuurd aan de hand van IT-governance, met 3 Ontmoetingen rond Digitale Technologie om inspiratie te bieden, 15 digitale coördinatiecomités om grote transversale digitale projecten te coördineren en 45 comités voor gegevensarchitectuur en

Le gouvernement compte stimuler cette adaptation nécessaire auprès des citoyens (enfants, adultes, travailleurs, séniors, demandeurs d'emplois, cadres...), mais également de nos entreprises et nos administrations.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

IV.5.1 OO 5.1.: Smart City Regional Office

Description de l'objectif opérationnel

Le Smart City Regional Office joue un rôle clé en rassemblant tous les acteurs participants à la stratégie Smart City de la Région bruxelloise.

Le rôle du Smart City Regional Office sera renforcé pour instaurer une coordination permettant d'accueillir l'ensemble des projets et initiatives ayant trait à la Smart City.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Mise en place d'une plateforme d'échange d'information entre initiatives liés à la smart city.

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.5.1.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

La Smart City est gérée par la gouvernance numérique avec 3 Rencontres du numérique pour le côté inspirationnel, 15 Comité de coordination numérique pour la coordination des grands projets numériques transversaux et 45 comités d'architecture et de validation des données afin de permettre

-validatie om technische samenwerking tussen besturen mogelijk te maken. Deze governance zal het Gewest in staat stellen zich te ontwikkelen tot een samenhangende en sterke Smart City.

IV.5.1.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

In 2024 is de doelstelling van het Smart City-project:

- Het opzetten van een uitgebreidere Smart City Regional Board.
- Het opzetten van een archief met use cases rond Smart City.
- Het opzetten van oplossingen in een catalogus met Smart City-diensten ten behoeve van Brusselse besturen.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

une collaboration technique entre administrations. Cette gouvernance permettra de faire évoluer la Région vers une Smart City cohérente et forte.

IV.5.1.2 Planning 2024

Description de l'objectif

En 2024, l'«objectif du projet Smart City et consiste en:

- La mise en place d'un Smart City Regional Board élargi.
- La mise en place d'un référentiel de cas d'usage Smartcities
- La mise en place de solutions dans un catalogue de Services Smartcities à destination des administrations bruxelloises.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Top-3 oplossingen in de catalogus/ 3 premières solutions dans le catalogue	0	3	

Deadline van de OD: 2024

IV.5.2 OD 5.2.: digitale inclusie

Omschrijving van de operationele doelstelling

Doel is de digitale basisvaardigheden van de burgers te verbeteren en zo de digitale kloof in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te verkleinen. Daartoe werd in februari 2021 een Plan voor Digitale Toegankelijkheid (PDT) 2021-2024 ingediend bij de regering. Op de uitvoering van het PDT wordt toegezien door PARADIGM, via de Coördinatie Digitale Inclusie, in samenwerking met de werkgroep voor digitale inclusie (particuliere en overheidsactoren).

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Échéance de l'OO: 2024

IV.5.2 OO 5.2.: Inclusion numérique

Description de l'objectif opérationnel

L'objectif est d'augmenter les compétences numériques de base des citoyens afin de réduire la fracture numérique de la Région de Bruxelles-Capitale. Pour ce faire, un Plan d'Appropriation Numérique (PAN) 2021-2024 a été approuvé par le gouvernement en février 2021. L'exécution du PAN est chapeauté par PARADIGM, via la Coordination Inclusion numérique, en collaboration avec le Groupe de Travail Inclusion Numérique (acteurs privés et publics).

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Uitvoering van het actieplan 2021-2024

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.5.2.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

In 2023 voert PARADIGM het Plan voor Digitale Toegankelijkheid 2021-2024 uit.

De deliverables voor 2023 zijn in december 2022 door het stuurcomité vastgesteld. Het jaarverslag van 2022 bevat alle realisaties van 2022: Ontdek het jaarverslag 2022 van het Plan voor Digitale Toegankelijkheid — Paradigm

IV.5.2.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

De vaststelling van de acties, prioriteiten en te leveren prestaties van het PDT 2021-2024, alsook de verdeling van de voor deze acties toegekende begroting, zullen begin 2024 door de stuurgroep voor digitale inclusie worden bepaald.

Een nieuw plan voor digitale inclusie zal worden voorgesteld aan de volgende regering.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Exécution du plan d'actions 2021-2024

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.5.2.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

En 2023, PARADIGM exécute le Plan d'Appropriation Numérique 2021-2024.

Les livrables pour 2023 ont été définis par le COPIL en décembre 2022. Le Rapport annuel 2022 reprend toutes les réalisations 2022: Découvrez le rapport annuel 2022 du Plan d'Appropriation Numérique! — Paradigm

IV.5.2.2 Planning 2024

Description de l'objectif

La détermination des actions, des priorités et des livrables du PAN 2021-2024, ainsi que la répartition du budget alloué à ces actions sera définie par le Comité de Pilotage Inclusion Numérique en début d'année 2024.

Un nouveau plan d'inclusion numérique sera proposé au prochain gouvernement.

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Uitvoering van het Plan voor Digitale Toegankelijkheid 2021-2024/ Exécution du Plan d'Appropriation Numérique 2021-2024	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.5.3 OD 5.3.: Bedrijven stimuleren / Competitiviteitspool

Omschrijving van de operationele doelstelling

Bedrijven stimuleren om aandacht te hebben voor de komst van nieuwe technologieën door er proactief gebruik van te maken om zo nieuwe oplossingen met een hoge toegevoegde waarde op de Brusselse markt te kunnen aanreiken.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Een plan invoeren om bedrijven te stimuleren nieuwe technologieën zoals artificiële intelligentie, blockchain, machine learning, enz. te omarmen

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.5.3.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

In 2023 omvatten de initiatieven:

- De follow-up van een reeks door FARI uitgevoerde projecten;
- Raamovereenkomst 6 (opdrachtreferentie 2022_023) is de openbare referentieopdracht voor elke entiteit van het Gewest (bekend als de Begunstigde Aanbestedende Overheid - BAO) om opdrachtorders of daaropvolgende overheidsopdrachten te realiseren met betrekking tot de implementatie (uitrol of onderhoud) van hun digitale oplossing.
- big data

Échéance de l'OO: 2024

IV.5.3 OO 5.3.: Stimuler les entreprises / Pôle de compétitivité

Description de l'objectif opérationnel

Stimuler les entreprises à être attentives à l'arrivée de nouvelles technologies en s'insérant de manière proactive dans leur utilisation en vue d'offrir de nouvelles solutions à haute valeur ajoutée sur le marché bruxellois.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Mise en place d'un plan de stimulation des entreprises aux nouvelles technologies tel que l'intelligence artificielle, le blockchain, machine learning, etc.

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.5.3.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

En 2023, les initiatives portent sur:

- La suite du suivi d'une série de projets menés par FARI;
- L'accord-cadre 6 (marché référence 2022_023), le marché public référent pour la Région à toute entité de la Région (appelé Pouvoir Adjudicateur Bénéficiaire - PAB) de faire Ordres de Mission ou marchés subséquents pour la mise en place (déploiement ou maintenance) de leur solution numérique dans des domaines comme:
- big data

- IoT en Edge Computing
- Data Science en artificiële intelligentie
- ...

IV.5.3.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Een langetermijnsamenwerking met het FARI voorstellen.

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicator (KPI) van de output van de OD:

- IOT et le Edge Computing
- Science des données et intelligence artificielle
-

IV.5.3.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Proposer une collaboration durable avec l'Institut FARI

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Aanwerving afgerond, algoritmeresister in werking, samenwerking met FARI / Recrutement finalisé, registre algorithmes en état de marche, collaboration avec FARI	Geen van de 3 doels- tel-lingen gehaald/ Aucun des 3 objec- tifs remplis	3/3 doelstellingen gehaald/ 3/3 objectifs remplis	

Deadline van de OD: 2024

IV.5.4 OD 5.4.: Digitaliseringsmogelijkheden in verband met de komst van 5G stimuleren

Omschrijving van de operationele doelstelling

5G brengt een schat aan opportuniteiten met zich mee voor bedrijven en burgers op het gebied van digitale interacties, informatie-uitwisseling, de uitwerking van nieuwe informatiebronnen of gewoon in het doorschudden van ons dagelijks stramen. Het is onze taak om onze maatschappij klaar te stomen om deze technologie te omarmen en er de nieuwe digitale opportuniteiten van te benutten.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Een actieplan om digitale actoren te stimuleren 5G te gebruiken om een impact te hebben op de digitalisering.

Échéance de l'OO: 2024

IV.5.4 OO 5.4.: Stimuler les opportunités de transition digitales liées à l'arrivée de la 5G

Description de l'objectif opérationnel

La 5G apportera une quantité d'opportunités pour les entreprises et les citoyens dans le cadre des interactions digitales, de l'échange d'informations, de la mise en place de nouvelles sources d'information ou tout simplement dans le chamboulement de notre manière de fonctionner au quotidien. Ce sera notre rôle de préparer notre société à accueillir cette technologie et d'en exploiter les nouvelles opportunités numériques.

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Plan d'action pour stimuler les acteurs numériques à exploiter la 5G pour avoir un impact sur la transition numérique.

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.5.4.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

PARADIGM speelt een actieve rol in de Agoria-werkgroepen voor de ontwikkeling van sectorspecifieke Data Spaces.

IV.5.4.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Initiëren van gesprekken met IRISnet over de komst van 5G. Opzetten van het Huis van de technologieën

Gewenste output van de OD

- 1 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.5.4.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

PARADIGM participe activement aux groupes de travail Agoria autour du développement de Data Spaces sectoriels.

IV.5.4.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Lancer les réflexions avec IRISnet sur l'arrivée de la 5G mettre en place la Maison des Technologies

Output souhaité de l'OO

- 1 indicateur de performance (ICP) de l'output de l'OO:

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Lancering van het Huis van de Technologieën/ Lancement de la Maison des technologies	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

IV.5.5 OD 5.5.: onze bevolking voorbereiden op artificiële intelligentie (AI)

Omschrijving van de operationele doelstelling

De ontwikkeling van technologische vaardigheden versterken om onze samenleving voor te bereiden op het benutten van de mogelijkheden die deze nieuwe technologie ons biedt.

Échéance de l'OO: 2024

IV.5.5 OO 5.5.: Préparer notre population à l'intelligence artificielle (IA)

Description de l'objectif opérationnel

Renforcer le développement de compétences technologiques en vue de préparer notre société à saisir les opportunités offertes par cette nouvelle technologie.

- Analyse van de impact op de gelijkheid van kansen: voor de projecten die dat vereisen, worden gelijkheidskansen tests uitgevoerd

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Invoering van een plan om de Brusselaars voor te bereiden op de professionele vaardigheden die nodig zijn om zich aan te passen aan de eisen van de wereld van de artificiële intelligentie.

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de OD

Deadline van de OD: 2024

Status van de OD: volgens de planning

IV.5.5.1 Realisaties 2023

Omschrijving van de verwezenlijking van de operationele doelstelling

Omschrijving van de uitgevoerde acties en verwezenlijkte projecten

PARADIGM blijft data science- en AI-projecten uitvoeren met openbare besturen.

Data science- en AI-projecten PARADIGM:

De gap analysis van het AI-serviceaanbod zal pas in de Roadmap 2024 worden gemaakt.

TEF-project (Testing and Experimentation Facilities for AI):

De workshops voor het standaardiseren van de Brusselse mobiliteitsgegevens en metadata zijn van start gegaan. Standaardisatie van gegevens en metadata is essentieel om AI van hoge kwaliteit te creëren.

FARI – AI for the Common Good Institute:

Paradigm en Innoviris hebben de oprichting van FARI - AI for the Common Good Institute (ULB-VUB) in 2021 ondersteund. FARI richt zich op de vijf prioriteitsgebieden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Klimaat/Energie, Mobiliteit, Optimalisering van Hulpbronnen, Participatieve en Inclusieve Samenleving, Gezondheid).

- Analyse de l'impact sur l'égalité des chances: on réalise les tests d'égalité des chances pour les projets qui le requièrent

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OO

Mise en place d'un plan pour préparer les Bruxellois aux compétences professionnelles requises pour s'adapter aux exigences d'un monde encadré par l'intelligence artificielle

Description du résultat (partiel) Réalisé de l'OO

Échéance de l'OO: 2024

Statut de l'OO: Selon le planning

IV.5.5.1 Réalisations 2023

Description de la réalisation de l'objectif opérationnel

Description d'actions et de projets Réalisés

PARADIGM continue à réaliser les projets Data science et IA avec les administrations.

Projets Data Science et AI PARADIGM:

L'analyse des lacunes de l'offre de services IA est postposée dans la Roadmap 2024.

Projet TEF (Testing and Experimentation Facilities for AI):

Les workshops pour la standardisation des données et métadonnées bruxelloises en matière de mobilité ont débuté. La standardisation des données et métadonnées est essentielle pour faire de l'IA de qualité.

FARI – AI for the Common Good Institute:

Paradigm et Innoviris ont soutenu la création de FARI - AI for the Common Good Institute (ULB-VUB) en 2021. FARI s'intéresse aux cinq domaines d'actions prioritaires de la Région de Bruxelles-Capitale (Climat / Energie, Mobilité, Optimisation des Ressources, Société participative et inclusive, Santé).

Er zijn al 4 proefprojecten uitgevoerd op het gebied van: administratieve vereenvoudiging, werkgelegenheid, dierenwelzijn en de ontwikkeling van een AI-strategie voor de besturen van het Gewest (Paradigm). Daarnaast zijn er in 2023 3 samenwerkingsprojecten gestart met lokale organisaties: rond verantwoorde AI in ziekenhuizen, robotica voor de bouw, AI en energie. Tegelijkertijd heeft het instituut al 10 doctoraatsprojecten lopen - ook gericht op de Brusselse innovatiebehoeften op het gebied van: cybersecurity en AI, burgerraadpleging voor het delen van energie, multimodale mobiliteit in Brussel, ongelijkheden in regelgevende teksten, zeldzame ziekten (Marfan) en andere.

IV.5.5.2 Planning 2024

Omschrijving van de doelstelling

Data science- en AI-projecten PARADIGM:

- Link met de gewestelijke strategische nota AI en het TEF-project: gap analysis om het AI-serviceaanbod / standaard productcatalogus te doen evolueren

TEF-project

1. Definitie en publicatie van gegevens- en metadatastandaarden in overeenstemming met de OSLO-standaarden (Open Standaarden voor Linkende Organisaties - ontwikkeld door Digitaal Vlaanderen & publieke en private partners). Drie thema's van mobiliteitsgegevens.
2. Definitie van de architectuur van de Brusselse TEF-site die verbonden is met de Data Space en het gewestelijk dataplatform.

FARI – AI for the Common Good Institute:

Er worden wetenschappelijke projecten met burgers voorbereid voor 2024. Deze zullen erop gericht zijn om de stem van burgers meer te betrekken bij de uitrol van AI in Brussel.

Gewenste output van de OD

-3 kritieke prestatie-indicatoren (KPI) van de output van de OD:

Déjà 4 projets pilotes ont été effectués autour de: la simplification administrative, l'emploi, le bien-être animal, et enfin du développement d'une stratégie IA pour les administrations de la Région (Paradigm). De plus, 3 projets collaboratifs ont commencé en 2023 avec des organisations locales: autour de l'IA responsable en milieu hospitalier, la robotique pour le milieu de la construction, IA et énergie. Parallèlement, l'institut a déjà 10 projets doctorants en cours – eux aussi orientés vers les besoins en innovation de Bruxelles en: cybersécurité et AI, consultation citoyenne au service du partage de l'énergie, mobilité multimodale à Bruxelles, inégalités dans les textes de régulation, maladies rares (Marfan) et autres.

IV.5.5.2 Planning 2024

Description de l'objectif

Projets Data Science et IA PARADIGM:

- Lien avec la note stratégique IA régionale et le projet TEF: analyse des lacunes pour faire évoluer l'offre de service IA / catalogue de produits standard

Projet TEF

1. Définition et publication des standards de données et métadonnées selon les standards OSLO (Open Standaarden voor Linkende Organisaties - développés par Digitaal Vlaanderen & des partenaires publiques et privés). Trois thématiques de données de mobilité.
2. Définition de l'architecture du site TEF bruxellois connecté au Data Space et à la plateforme régionale data.

FARI – AI for the Common Good Institute:

Des projets de science avec des citoyens sont en préparation pour 2024. Ces derniers viseront à renforcer l'inclusion de voix citoyennes dans le déploiement de l'IA à Bruxelles.

Outputs souhaités de l'OO

-3 indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
AE/UA	Uitgevoerde gap analysis/ Analyse des lacunes réalisée	NOK	OK	

KPI — KPI	Beschrijving KPI — Description KPI	Rode drempel — Seuil rouge	Groene drempel — Seuil vert	KPI AE — KPI UA
	Gegevensstandaarden/ Standards de données	0 thema's/ 0 thématique	3 thema's/ 3 thématique	
	Architectuur van de Brusselse TEF-site/ Architecture du site TEF bruxelloise	NOK	OK	

Deadline van de OD: 2024

Échéance de l'OO : 2024

Bijlage 1: Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

SD 1: EEN OPEN DATALEID ONDERSTEUNEN

- OD 1.1.: Opstellen en uitrollen van een gewestelijk datagovernanceplan
- OD 1.2.: De verspreiding en het gebruik van open data afkomstig van overheidsinstellingen organiseren
- OD 1.3.: De richtlijn Public Sector Information (PSI) omzetten
- OD 1.4.: Een communicatieplan over het «opendatabeleid» voorstellen.
- OD 1.5.: UrbIS
- OD 1.6.: Internet of Things
- OD 1.7.: Het gebruik van standaard dataformaten stimuleren en een interoperabiliteitskader verder uitwerken
- OD 1.8.: Rechtzetting van gegevens
- OD 1.9.: Urban Platform, omgedoopt tot datastore.brussels

SD 2: MODERNISERING VAN ONZE BESTUREN

- OD 2.1.: Virtueel loket
- OD 2.2.: Informatisering en digitale transformatie
- OD 2.3.: Change management
- OD 2.4.: Once only
- OD 2.5.: IRISnet
- OD 2.6.: Fiber to the school
- OD 2.7.: Multiterminal
- OD 2.8.: Green IT
- OD 2.9.: Samenwerkingskader met de privé-sector
- OD 2.10.: Modernisering van gevoelige processen aan de hand van blockchainprojecten

SD 3: DE BESCHERMING VAN DE BURGER CENTRAAL STELLEN BIJ BESLISSINGEN OVER DIGITALISERING

- OD 3.1.: Governance van de digitalisering
- OD 3.2.: Camerabewaking
- OD 3.3.: Cybersecurity
- OD 3.4.: Information & Data Security
- OD 3.5.: Gegevensbeheer

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

OS 1: SOUTENIR UNE POLITIQUE D'OPEN DATA

- OO 1.1.: Etablir et déployer un plan régional de gouvernance des données
- OO 1.2.: Organiser la diffusion et l'utilisation des données ouvertes («open data») provenant des institutions publiques
- OO 1.3.: Transposer la directive Public Sector Information (PSI)
- OO 1.4.: Proposer un plan de communication sur la politique «Open Data»
- OO 1.5.: UrbIS
- OO 1.6.: Internet of things
- OO 1.7.: Pousser l'utilisation de format de données standards et un cadre d'interopérabilité
- OO 1.8.: Rectification des données
- OO 1.9.: Urban Platform, renommé datastore.brussels

OS 2: MODERNISER NOS ADMINISTRATIONS

- OO 2.1.: Guichet virtuel
- OO 2.2.: Informatisation et transformation digitale
- OO 2.3.: Change management
- OO 2.4.: Once only
- IOO 2.5.: IRISnet
- OO 2.6.: Fiber to the school
- OO 2.7.: Multi terminal
- OO 2.8.: Green IT
- OO 2.9.: Cadre de collaboration avec le privé
- OO 2.10.: Modernisation de processus sensible à travers des projets de type blockchain

OS 3: METTRE LA PROTECTION DU CITOYEN AU CENTRE DES DÉCISIONS DE TRANSITION DIGITALE

- OO 3.1.: Gouvernance de la transformation digitale
- OO 3.2.: Vidéoprotection
- OO 3.3.: Cybersecurity
- OO 3.4.: Information & Data Security
- OO 3.5.: Gouvernance data

OD 3.6.: Ethisch gegevensbeheer

SD 4: DE INTERACTIE VERBETEREN DOOR
DIGITALE TECHNOLOGIEËN

OD 4.1.: Transparantie

OD 4.2.: Webbeleid

OD 4.3.: De interactiviteit met de burger verbeteren

SD 5: ONZE BURGERS EN ONZE BEDRIJVEN
KLAARSTOMEN VOOR DE DIGITALISERING

OD 5.1.: Smart City Office

OD 5.2.: Digitale inclusie

OD 5.3.: Bedrijven stimuleren / Competitiviteitspool

OD 5.4.: Digitaliseringsmogelijkheden in verband met
de komst van 5G stimuleren

OD 5.5.: Onze bevolking voorbereiden op artificiële
intelligentie 5

[...]

OO 3.6.: Gestion éthique des données

OS 4: AMÉLIORER L'INTERACTION GRÂCE AUX
TECHNOLOGIES DIGITALES

OO 4.1.: Transparence

OO 4.2.: Politique web

OO 4.3.: Améliorer l'interactivité avec les citoyens

OS 5: PRÉPARER NOS CITOYENS ET NOS
ENTREPRISES À LA TRANSITION NUMÉRIQUE

OO 5.1.: Smart City Office

OO 5.2.: Inclusion numérique

OO 5.3.: Stimuler les entreprises / Pôle de compétitivité

OO 5.4.: Stimuler les opportunités de transition digitales
liés à l'arrivée de la 5G

OO 5.5.: préparer notre population à l'intelligence
artificielle 5

[...]

Bijlage 2: Regelgevingsagenda

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer
Strategische doelstelling:
Elk van deze teksten is een noodzakelijk onderdeel voor de uitrol van de geplande governancestructuur. Ze zullen moeten worden gewijzigd en aangevuld voor de behoeften van de invoering van de strategische nota. In plaats van de inspanningen te versnipperen zullen deze teksten worden gebundeld en aangevuld in één enkel corpus waarin alle Brusselse voorschriften zijn opgenomen: een «Brussels Wetboek voor governance».
Het spreekt voor zich dat een dergelijk Wetboek de transparantie, de rechtszekerheid, de stabiliteit en de voorspelbaarheid van de voorschriften ter zake voor de betrokkenen (besturen, burgers en ondernemingen) zal vergroten. Daarnaast zal het ook een basis vormen in het aangekondigde vooruitzicht van een toename van de toekomstige regelgeving die tot stand moet worden gebracht (vaak onder Europese impuls, maar ook op eigen initiatief).
Dit toekomstige Wetboek zal het ook mogelijk maken om een verduidelijking te bieden van de basisprincipes van de bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid en de Gewesten en met betrekking tot de bescherming van de privacy en de persoonsgegevens, en zal meer in het bijzonder de kans bieden om een «gewestelijke» gegevensbeschermingsautoriteit te behouden/herdefiniëren.
Operationele doelstelling(en):
Stand van zaken en verdere planning:
Het Brussels Wetboek voor IT-governance en gegevensbeheer is volledig opgemaakt. Het is opgezet volgens de volgende structuur: Deel A: Algemene bepalingen Dit deel bevat alle definities en het toepassingsgebied van het Wetboek: - De gemeenschappelijke definities, - De definities eigen aan deel B, - De definities eigen aan deel C. Deel B: Administratieve governance Boek I: Openbaarheid van bestuur Boek II: De Commissie voor toegang tot bestuursdocumenten en gegevens Deel C: IT-governance en gegevensbeheer Boek I: Definities Boek II: Algemene principes Boek III: Governanceverplichtingen van overheidsinstaties Boek IV: Delen, hergebruiken en communiceren van gegevens Boek V: Het uitwisselingsplatform Boek VI: De bestuurlijke structuren van governance Het Brussels Wetboek voor governance en gegevensbeheer is op 20 juli 2023 in eerste lezing goedgekeurd door de

Annexe 2: Agenda de la réglementation

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif):
Code bruxellois de la Gouvernance et de la Donnée
Objectif stratégique:
Chacun de ces textes constitue une pièce nécessaire à la mise en place de la structure de gouvernance en projet. Ils devront être le cas échéant amendés et complétés pour les besoins de la mise en œuvre de la note stratégique. Plutôt que d'éparpiller ses efforts, ces textes seront rassemblés et complétés dans un corpus unique comprenant l'ensemble des règles: un «Code bruxellois de Gouvernance».
Un tel code renforcera de manière évidente la transparence, la sécurité juridique, la stabilité et la prévisibilité des règles en la matière pour ses destinataires (administrations, citoyens et entreprises). Elle constituera également une base dans la perspective annoncée d'un accroissement des réglementations futures à prendre (souvent sous l'impulsion européenne mais aussi de sa propre initiative).
Ce futur code permettra également de clarifier les principes de base qui régissent la répartition des compétences entre l'Autorité fédérale et les Régions en matière de protection de la vie privée et des données à caractère personnel, et spécifiquement l'opportunité de conserver/redéfinir l'autorité de protection des données «régionale».
Objectif(s) opérationnel(s)
Situation actuelle et la planification future:
Le Code bruxellois de la Gouvernance et de la Donnée a été rédigé dans son intégralité. Celui-ci est organisé sur la base de la structure suivante: Partie A: Dispositions générales Cette partie consiste à présenter l'ensemble des définitions et le champ d'application du code: - Les définitions communes, - Les définitions propres à la partie B, - Les définitions propres à la partie C. Partie B: Gouvernance administrative Livre I ^{er} : La publicité administrative Livre II: La Commission d'accès aux documents administratifs et aux données Partie C: Gouvernance numérique et de la donnée Livre I ^{er} : Définitions Livres II: Principes généraux Livre III: Obligations de Gouvernance des autorités publiques Livre IV: Partage, réutilisation et communication de la donnée Livre V: La plateforme d'échange Livre VI: Les structures administratives de la Gouvernance Le Code bruxellois de Gouvernance et de la Donnée a été approuvé en première lecture par le Gouvernement de la

Brusselse Hoofdstedelijke Regering. Het wetgevend parcours krijgt in de loop van dit jaar zijn beloop.

Région de Bruxelles-Capitale en date du 20 juillet 2023. Le parcours législatif suit son cours dans le courant de cette année.

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):

Ordonnantie tot hervorming van PARADIGM: hervorming van het juridische kader van PARADIGM

Strategische doelstelling:

Het rechtskader van PARADIGM hervormen en actualiseren zodat het aangepast is aan de huidige context en aan de nieuwe IT-governance.

Operationele doelstelling(en):

Stand van zaken en verdere planning:

Het voorontwerp van ordonnantie PARADIGM is op 13 juli 2023 in eerste lezing door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering goedgekeurd. Het wetgevend parcours met betrekking tot dit voorontwerp van ordonnantie krijgt in de loop van dit jaar zijn beloop.

[...]

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif):

Ordonnance réformant PARADIGM: Réforme du cadre légal de PARADIGM

Objectif stratégique:

Réformer et actualiser le cadre légal de PARADIGM afin qu'il soit adapté au contexte actuel et à la nouvelle gouvernance informatique

Objectif(s) opérationnel(s)

Situation actuelle et la planification future:

L'avant-projet d'ordonnance PARADIGM a été approuvé en première lecture par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 13 juillet 2023. Le parcours législatif lié à cet avant-projet d'ordonnance suit son cours dans le courant de cette année.

[...]

Bijlage 3: Stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

Referentie Rekenhof (rapporten / documenten):
Aanbevelingen van het Rekenhof:
Uitvoering van de aanbevelingen:

Referentie Rekenhof (rapporten / documenten):
Aanbevelingen van het Rekenhof:
Uitvoering van de aanbevelingen:

[...]

Annexe 3: État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

Référence à la Cour des comptes (Rapports/ documents):
Recommandations de la Cour des comptes:
Application des recommandations:

Référence à la Cour des comptes (Rapports/ documents):
Recommandations de la Cour des comptes:
Application des recommandations:

[...]