



GEWONE ZITTING 2023-2024

26 MAART 2024

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT****VOORSTEL VAN RESOLUTIE****ter stimulering van het recht op antwoord bij
werkzoekenden**

(ingediend door de heer Pepijn KENNIS (NL))

Toelichting

Terwijl werkzoekenden vaak meerdere sollicitaties moeten versturen voordat ze een baan vinden, krijgen velen te maken met een gebrek aan antwoord van de werkgever die ze benaderen. Werkgevers geven in hun advertenties geregeld aan dat ze alleen reageren op geselecteerde kandidaten. Dit gebrek aan reactie op een sollicitatie is een demotiverende factor voor de werkzoekende, maar ook een gemiste opportuniteit voor de werkgever, die de kans laat liggen om diens verwachtingen beter uit te drukken, waardoor deze wellicht benaderd zou kunnen worden door beter voorbereide kandidaten. Bovendien zou het uitblijven van een antwoord ten aanzien van bepaalde groepen werkzoekenden discriminerende praktijken kunnen verbergen.

De Brusselse Burgerassemblee: voorstander van een recht op antwoord

De Brusselse Burgerassemblee (BBA) heeft deze problematiek behandeld in het kader van haar beraadslagingen over werkgelegenheid.^[1]

De Brusselse Burgerassemblee stelt vast dat selectieprocessen soms gekenmerkt worden door discriminerende mechanismen, en wil daarom onder andere het aanwervingsbeleid eerlijker en transparanter maken zodat de Brusselse arbeidsmarkt zo inclusief mogelijk wordt.

SESSION ORDINAIRE 2023-2024

26 MARS 2024

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE****PROPOSITION DE RÉOLUTION****visant à promouvoir le droit des chercheurs
d'emploi d'obtenir une réponse**

(déposée par M. Pepijn KENNIS (NL))

Développements

Alors qu'ils sont souvent contraints d'envoyer de multiples candidatures avant de décrocher un emploi, de nombreux chercheurs d'emploi sont confrontés à une absence de réponse de la part des employeurs qu'ils sollicitent. Ceux-ci indiquent d'ailleurs fréquemment sur leurs annonces qu'ils ne répondront qu'aux candidats sélectionnés. Une telle absence de retour à un acte de candidature constitue un facteur démotivant pour le chercheur d'emploi, ainsi qu'une occasion manquée pour l'employeur, qui perd une opportunité de mieux exprimer ses attentes, ce qui peut lui permettre d'être sollicité par des candidats mieux préparés. En outre, ces absences de réponses sont susceptibles d'occulter d'éventuelles pratiques discriminatoires envers des groupes particuliers de chercheurs d'emploi.

L'Assemblée citoyenne bruxelloise: favorable à un droit d'obtenir une réponse

L'Assemblée citoyenne bruxelloise (ACB) s'est saisie de cet enjeu dans le cadre de ses délibérations en matière d'emploi.^[1]

Constatant que le marché du travail bruxellois doit devenir le plus inclusif possible et que les processus de sélection sont parfois empreints de mécanismes discriminatoires, l'une des intentions de l'Assemblée citoyenne bruxelloise consiste à rendre les politiques de recrutement plus équitables et plus transparentes.

In deze context is de Brusselse Burgerassemblee van mening dat elke sollicitatie een antwoord verdient en stelt ze voor om werkgevers te verplichten een gemotiveerd antwoord te geven wanneer ze een sollicitant afwijzen. Naast het effect op de motivatie van de werkzoekende, is een dergelijke verplichting een leeropportunity die kandidaten in staat stelt om hun sterktes en zwaktes beter te begrijpen.

De wil van de Burgerassemblee vertalen we met dit voorstel van resolutie door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering op te roepen de invoering van een recht op antwoord voor afgewezen sollicitanten aan te moedigen.

Lage respons op sollicitaties bij Belgische werkgevers

Sommige academische onderzoeken proberen de respons van werkgevers op kandidaturen te objectiveren.

Uit een onderzoek dat in 2018 werd uitgevoerd door de vakgroep sociale economie van de UGent en Vacature.com Magazine^[2] naar het gedrag van werkgevers en werknemers tijdens het sollicitatieproces in België, blijkt dat 29 % van de 2.623 ondervraagde werkzoekenden zelden of nooit een reactie ontvangt op de motivatiebrieven en de curriculum vitae die ze sturen. Als ze een negatief antwoord krijgen, zijn 2 op 3 bovendien niet tevreden met de feedback die ze ontvangen. Tot slot vond 36 % van de respondenten dat de communicatie tijdens de sollicitatieprocedure niet eerlijk was van de kant van de werkgever.

Uit dit onderzoek blijkt dat vooral oudere kandidaten geconfronteerd worden met een negatief beeld dat werkgevers van hen hebben. Meer dan de helft van de ondervraagde 55-plussers verklaarde zelden of nooit een reactie op hun sollicitatie te hebben ontvangen. Dit percentage van non-respons, dat hoger ligt dan het algemene onderzoeksgemiddelde, bevestigt de vaststellingen van Acerta^[3] en UNIA^[4], volgens welke leeftijd de belangrijkste factor is bij discriminatie op de arbeidsmarkt, zowel voor werknemers als voor werkzoekenden.

Ten slotte, in plaats van een oppervlakkig antwoord of een beleefdheidsbriefje zonder vorm van betekenis, blijkt uit de bevraging dat werkzoekenden willen weten waarom hun sollicitatie werd afgewezen. Uit het onderzoek blijkt bovendien dat 50% van de respondenten een antwoord wil ontvangen via een gepersonaliseerde e-mail en 35 % prefereren een telefoongesprek met de werkgever.

Gebrek aan gegevens over de Brusselse arbeidsmarkt

Vandaag beschikt de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst, Actiris, noch over kwantitatieve of kwalitatieve gegevens over de feedback die kandidaten al dan niet ontvangen wanneer ze reageren op vacatures die worden

Dans ce cadre, l'Assemblée citoyenne bruxelloise estime que chaque candidature mérite une réponse et propose que les employeurs soient obligés de fournir un retour motivé et argumenté lorsqu'ils refusent un candidat. Outre l'effet sur la motivation du chercheur d'emploi, une telle obligation représente une opportunité d'apprentissage qui permet aux candidats de mieux connaître leurs atouts et leurs points faibles.

Traduisant cette volonté, la présente proposition de résolution demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale d'encourager la mise en place d'un droit d'obtenir une réponse pour les candidats non retenus à un emploi.

Faible taux de réponse des employeurs belges aux candidatures

Certaines recherches tentent d'objectiver le taux de réponse des employeurs aux candidats.

Ainsi, une recherche réalisée en 2018 par le département d'économie sociale de l'UGent et Vacature.com Magazine^[2], concernant le comportement employeur/employé lors du processus de candidature en Belgique, démontre que 29 % des 2.623 chercheurs d'emploi interrogés reçoivent rarement ou jamais de réponse aux lettres de motivation et aux curriculums vitae qu'ils envoient. En outre, lorsqu'elles reçoivent une réponse négative, deux personnes sur trois ne sont pas satisfaites du retour reçu. Enfin, 36 % des personnes interrogées estiment que la communication au cours du processus de candidature n'est, dans le chef de l'employeur, pas honnête.

Cette étude révèle également que les candidats plus âgés sont confrontés à l'image négative qu'ont les employeurs à leur égard. Ainsi, plus de la moitié des personnes de plus de 55 ans interrogées déclare n'avoir que rarement ou jamais reçu de réponse à leurs candidatures. Ce pourcentage d'absence de réponse, plus élevé que la moyenne globale de l'étude, corrobore les observations d'Acerta^[3] ou d'UNIA^[4] selon lesquelles l'âge constitue le principal facteur de discrimination sur le marché du travail, tant au niveau des travailleurs que des demandeurs d'emploi.

Enfin, plutôt qu'une réponse de pure forme ou de politesse, vide de sens, cette recherche révèle que les chercheurs d'emploi souhaitent pouvoir prendre connaissance des raisons ayant motivé le refus de leur candidature. L'enquête montre également que 50% des personnes interrogées souhaitent recevoir une réponse via un courrier électronique personnalisé et 35 % préfèrent une conversation téléphonique avec l'employeur.

Absence de données relatives au marché du travail bruxellois

Aujourd'hui, l'organisme régional de l'emploi Actiris, ne dispose ni de données quantitatives, ni de données qualitatives, concernant les retours que les candidats reçoivent ou ne reçoivent pas lorsqu'ils répondent à des

aangeboden door zowel publieke als private werkgevers.

Eenzijds, zoals bevestigd door de gewestelijke minister van Werk^[5], valt dit soort informatie onder het arbeidsrecht, een federale bevoegdheid, en niet onder de gewestelijke bevoegdheid inzake de politiek van tewerkstelling.^[6] Anderzijds gaan werkgevers niet direct Actiris gebruiken wanneer ze op zoek zijn naar een kandidaat. Actiris krijgt daarom slechts een beperkt aantal vacatures te zien. Tegen 2022^[7] verzamelde Actiris 33 % van de werkaanbiedingen in het Brussels Gewest, vooral dankzij de prospectie bij bedrijven. Als we daar de werkaanbiedingen bij optellen die werden verkregen via Forem, VDAB en commerciële partners zoals Stepstone, stijgt dit percentage tot bijna 85 %.

Hoewel de werkloosheidscijfers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest momenteel hoger liggen dan in de rest van het land^[8], en het jaarverslag van UNIA over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest^[9] (2022) het talrijk bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt bevestigt, lijkt het erop dat tot heden geen onderzoek is gevoerd naar de manier waarop het gebrek aan respons van werkgevers een impact kan hebben op de werkzoekenden in Brussel, of naar de manier waarop zowel werkgevers als werknemers de sollicitatie beoordelen en nog minder in welke mate deze non-respons eventuele vormen van discriminatie verbergen.

Voordelen van feedback op een afgewezen sollicitatie

Ondanks het gebrek aan gegevens zijn er meerdere redenen waarom het de moeite waard is om een recht op antwoord bij kandidaten te stimuleren.

Voor werkzoekenden is het ontbreken van feedback op een sollicitatie een demotiverende factor, die er waarschijnlijk toe bijdraagt dat ze de arbeidsmarkt de rug toekeren. Het actieve zoekgedrag van werklozen neemt bijvoorbeeld af naarmate ze langer werkloos zijn. Na een aantal mislukte sollicitaties, vooral wanneer er geen reactie is ontvangen ondanks de tijd die is besteed aan het schrijven van een sollicitatiebrief, het opmaken van een curriculum vitae, meedoen aan een selectietest en, indien nodig, het contacteren van mensen die willen instaan als referentie, kan een beschermingsreflex ertoe leiden dat de werkzoekende zijn of haar zoekactiviteit vermindert. Ondanks de verplichting om actief te blijven zoeken naar een baan om aanspraak te kunnen maken op een werkloosheidsuitkering, draagt het ontbreken van een recht op antwoord ertoe bij dat sommige werkzoekenden de moed en zin verliezen om te solliciteren voor een baan. De invoering van een recht op antwoord zou hier een motiverend effect kunnen hebben en de werkzoekenden in een positieve gemoedstoestand houden.

offres d'emploi proposées en Région de Bruxelles-Capitale par des employeurs, qu'ils soient publics ou privés.

D'une part, comme le confirme le ministre régional de l'Emploi^[5], ce type d'information relève du droit du travail, une compétence fédérale, et non de la compétence régionale en matière de politique de l'emploi.^[6] D'autre part, les employeurs ne recourent pas systématiquement à Actiris lorsqu'ils recherchent un candidat. Actiris ne voit donc passer qu'une partie des offres d'emploi. Ainsi, en 2022^[7], Actiris collectait 33 % des offres d'emploi en Région bruxelloise, notamment grâce au travail de prospection réalisé auprès des entreprises. En y ajoutant les offres d'emploi obtenues par le biais du Forem, du VDAB et des partenaires commerciaux comme Stepstone, ce pourcentage monte à près de 85 %.

En outre, bien que les taux de chômage soient aujourd'hui plus élevés en Région de Bruxelles-Capitale que dans le reste du pays^[8], et que le rapport annuel d'UNIA consacré à la Région de Bruxelles-Capitale^[9] (2022) confirme l'existence de nombreux phénomènes discriminatoires sur le marché du travail, il semble qu'aucune recherche n'ait à ce jour permis d'établir la façon dont l'absence de réponse des employeurs pourrait toucher les chercheurs d'emplois bruxellois, la manière dont tant les employeurs que les employés évaluent les processus de candidature, et encore moins la mesure dans laquelle ces processus d'absence de réponse cachent d'éventuels des processus discriminatoires.

Avantages d'un retour d'information relatif à une candidature rejetée

Nonobstant l'absence de données, mettre en place un droit d'obtenir une réponse pour les candidats paraît intéressant à plus d'un titre.

Au niveau des chercheurs d'emploi, l'absence de feedback à une candidature constitue un facteur démotivant, susceptible de contribuer à un éloignement du marché de l'emploi. On observe par exemple que le comportement actif de recherche d'emploi des chômeurs a tendance à diminuer au fur et à mesure que le chômage se prolonge. Après un certain nombre de demandes d'emploi rejetées, qui plus est en l'absence de réponse après avoir investi du temps dans la rédaction d'une lettre de candidature, un curriculum vitae adapté, avoir participé à un test de sélection, et, le cas échéant, avoir contacté des personnes afin de leur demander d'être référents, un réflexe de protection peut mener le demandeur d'emploi à diminuer son activité de recherche. Ainsi, en dépit de l'obligation de continuer à chercher activement un emploi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage, l'absence du droit d'obtenir une réponse contribue à ce que certaines personnes perdent le courage et l'envie de postuler un emploi. Organiser un droit d'obtenir une réponse aurait ici un effet motivant, contribuant à maintenir les chercheurs d'emploi dans une dynamique positive.

Voor werkgevers betekent het opzetten van een systeem van verplichte en kwalitatief hoogstaande antwoorden op de ontvangen sollicitaties een enorme werklast, die het voor velen van hen rechtvaardigt om alleen kandidaten te antwoorden die zijn geselecteerd voor een eerste gesprek. Vaak krijgen de sollicitanten zelfs geen ontvangstbevestiging van hun sollicitatie. Door niet te antwoorden geeft de werkgever echter een negatief beeld van zichzelf aan potentiële sollicitanten en verliest deze ook de kans om diens verwachtingen beter uit te drukken, wat ervoor zou kunnen zorgen dat de werkgever profielen ontvangt die beter overeenstemmen met de kandidatuur die ze voor ogen hebben. Het organiseren van een recht op antwoord zou werkgevers in staat stellen om een positief beeld van hun bedrijf uit te dragen en het vinden van geschikte kandidaten vergemakkelijken.

Een recht op antwoord zou ook het werk van Actiris vergemakkelijken. Als onderdeel van haar missie om werkzoekenden te ondersteunen in hun zoektocht naar een baan, is het immers belangrijk om sollicitanten gemotiveerd te houden. Dit betekent dat werkzoekenden moeten worden geholpen om zichzelf beter te leren kennen en kwalitatief goede banen te vinden die bij hen passen: deze doelstellingen worden vergemakkelijkt wanneer sollicitanten schriftelijk uitleg krijgen over de redenen waarom hun sollicitatie is afgewezen. Bovendien zou Actiris op basis van dergelijke feedback beter in staat zijn om aanwervingskansen te identificeren die voldoen aan de behoeften van zowel de toekomstige werknemer als werkgever, waardoor Actiris haar diensten beter kan afstemmen op het profiel van haar klanten.^[10]

Ten slotte is het waarschijnlijk dat het gebrek aan antwoorden op een sollicitatie eventuele discriminerende praktijken tegen bepaalde groepen werkzoekenden verhult. De invoering van een recht op antwoord zou het selectieproces transparanter maken en de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt vergemakkelijken. Het zou daarom een nuttig aanvullend instrument zijn in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving.

Actiris aanmoedigen om een recht op antwoord voor kandidaten in te voeren

Actiris is een autonome en paritaire instantie. Het zijn dus de sociale partners die in de audit- en beheerscomités zetelen, terwijl de overheid Actiris een jaarlijks budget toekent in het kader van een meerjarig beheerscontract. De gewestelijke minister van werk kan dus geen rechtstreekse instructies geven aan Actiris.

Ondanks deze institutionele context kan de Brusselse regering, via haar minister van werk, voorstellen doorgeven aan Actiris en de ontwikkeling van nieuwe initiatieven aanmoedigen. Deze worden dan onderzocht door de sociale partners, die zullen beslissen of ze geïmplementeerd of gewijzigd worden.

Au niveau des employeurs, mettre en place un système de réponse systématique et de qualité aux candidatures reçues représente une charge de travail, ce qui justifie, pour nombre d'entre eux, une réponse aux seuls candidats sélectionnés pour une première rencontre. Souvent, les candidats ne reçoivent même pas un accusé de réception. Toutefois, lorsqu'il s'abstient de répondre, l'employeur donne une image négative de lui-même aux postulants potentiels, et perd par ailleurs une occasion de mieux exprimer ses attentes, ce qui pourrait lui garantir la réception de profils correspondant mieux à sa recherche. Organiser un droit d'obtenir une réponse permettrait donc aux employeurs de véhiculer une image positive de leur entreprise et faciliterait la rencontre de candidats appropriés.

Un droit d'obtenir une réponse faciliterait également le travail d'Actiris. En effet, dans le cadre de sa mission d'accompagnement des demandeurs d'emploi, le maintien de la motivation des postulants est un enjeu important. Ceci implique d'aider les chercheurs d'emploi à mieux se connaître et à s'orienter vers des emplois de qualité qui leur correspondent: de tels objectifs sont facilités lorsque les candidats reçoivent des explications écrites relatives aux motifs de rejet de leurs candidatures. En outre, sur la base d'un tel retour d'information, Actiris serait mieux en mesure d'identifier des opportunités d'engagement répondant aux besoins, tant du futur employé que de l'employeur, ce qui lui permettrait de mieux adapter ses services aux profils de ses clients.^[10]

Enfin, les absences de réponse aux candidatures sont susceptibles d'occulter d'éventuelles pratiques discriminatoires envers des groupes particuliers de chercheurs d'emploi. Mettre en place un droit de réponse renforcerait la transparence des processus de sélection et permettrait de mieux lutter contre les discriminations sur le marché du travail. Il s'agirait donc d'un outil supplémentaire permettant de lutter contre de telles discriminations.

Inciter Actiris à mettre en œuvre un droit d'obtenir une réponse pour les candidats

Actiris est un organisme paritaire à gestion autonome. Ce sont donc les partenaires sociaux qui siègent aux comités de gestion et d'audit, tandis que le gouvernement octroie à Actiris une budget annuel dans le cadre d'un contrat de gestion pluriannuel. Le ministre régional de l'Emploi n'est donc pas en mesure de donner des instructions directes à Actiris.

Malgré ce contexte institutionnel, le gouvernement bruxellois, par l'intermédiaire de son ministre de l'Emploi, peut tout à fait transmettre des propositions à Actiris et inciter au développement d'initiatives nouvelles. Celles-ci seront alors examinées par les partenaires sociaux, qui décideront de les mettre en œuvre ou de les modifier.

Wanneer werkgevers gebruik maken van de dienst Actiris Select, die bedrijven ondersteunt bij hun zoektocht naar kandidaten, hebben de aanwerving consulente van Actiris bovendien al de mogelijkheid om de werkgever te vragen om de afwijzingen van sollicitaties te motiveren, informatie die ze vervolgens kunnen toevoegen aan het dossier over de jobaanbieding en kunnen doorspelen naar de betrokken werkzoekende. Er bestaat dus al een kanaal dat het mogelijk maakt om op systematische wijze feedback op geweigerde sollicitaties te ontvangen en te stimuleren.

Pepijn KENNIS (NL)

-
- [1] Tussen oktober en december 2021 werkten 44 leden van het BBA, die geloot werden en een weerspiegeling van de diversiteit van de Brusselse bevolking en haar arbeidsmarkt vormde, samen aan voorstellen om elke Brusselaar toegang te geven tot een waardige baan die bij hen past. De resultaten van deze deliberaties werden gebundeld in de [Burgerresolutie Werk](#).
- [2] Stijn Baert, Enquête Sollicitatie-Etiquette i.s.m. Vacature.com Magazine: Analyse en Commentaren, Universiteit Gent: Faculteit Economie en Bedrijfskunde, maart 2018.
- [3] Acerta, Leeftijd belangrijkste factor van discriminatie op de arbeidsmarkt, zowel voor werknemers als werkzoekenden, Jaarlijkse Talent Pulse, een bevraging gedaan door ACERTA i.s.m. Stepstone onder werknemers (2500 respondenten, waarvan 90 % contracten onbepaalde duur en 90 % bedienden) en werkzoekenden (539 respondenten), april 2023.
- [4] UNIA, [Jaarverslag regio Brussel](#), 2022.
- [5] [Mondelinge vraag nr. 461 van Pepijn Kennis](#) aan Mr. Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering belast met werk, beroepsopleiding, digitalisering, de plaatselijke besturen en dierenwelzijn, betreffende het bezorgen van een gemotiveerde en beargumenteerde feedback in geval van weigering van aanwerving.
- [6] Bij de zesde staatshervorming werden een aantal bevoegdheden inzake arbeidsmarktbeleid overgeheveld naar de gewesten, de regelgeving omtrent individueel en collectief arbeidsrecht, inclusief welzijn op het werk en socialezekerheidsreglementering bleven echter federaal, net als de regelingen voor sociaal overleg en loonbeleid. De federale overheid beschikt ook over een residuele bevoegdheid.
- [7] [Mondelinge vraag nr. 457 van Pepijn Kennis](#) aan Mr. Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering belast met werk, beroepsopleiding, digitalisering, de plaatselijke besturen en dierenwelzijn, betreffende het aanbieden van een gecentraliseerde platform voor alle vacatures in alle sectoren.

En outre, lorsque les employeurs recourent au service *Select Actiris*, qui accompagne les entreprises dans leurs recherches de candidats, les conseillers en recrutement d'Actiris ont déjà la faculté de solliciter une justification aux rejets de candidatures de la part de l'employeur, information qu'ils ajoutent alors au dossier de l'offre d'emploi ainsi qu'au dossier des demandeurs d'emploi concernés. Un canal permettant de stimuler et de systématiser la collecte d'information au sujet des réponses aux candidats est donc d'ores et déjà ouvert.

-
- [1] Entre octobre et décembre 2021, 44 membres de l'ACB, tirés au sort et reflétant la diversité de la population bruxelloise et de son marché du travail, ont collaboré afin d'élaborer des propositions visant à permettre à chaque Bruxellois d'accéder à un emploi décent qui lui correspond. Le résultat de leurs travaux sont contenus dans la [Résolution citoyenne Emploi](#).
- [2] Stijn Baert, Enquête Etiquette-Sollicitation en collaboration avec Vacature.com Magazine: Analyse et Commentaires, Université de Gand: Faculté d'économie et de commerce, mars 2018,.
- [3] Acerta, L'âge, principal facteur de discrimination sur le marché du travail, tant pour les travailleurs que pour les demandeurs d'emploi, Annual Talent Pulse, une enquête menée par ACERTA i.c.w. Stepstone auprès des salariés (2 500 répondants, dont 90 % ont un contrat à durée indéterminée et 90 % sont des cols blancs) et des demandeurs d'emploi (539 répondants), avril 2023.
- [4] Unia, [Rapport annuel](#) Région Bruxelles, 2022.
- [5] [Question orale n°461 de Pepijn Kennis](#) à M. Bernard Clerfayt, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'emploi et de la formation professionnelle, de la transition numérique, des pouvoirs locaux et du bien-être animal, concernant "l'envoi d'une réponse motivée et argumentée en cas de refus d'emploi", Commission des Affaires économiques et de l'emploi, le 9 février 2022.
- [6] Dans le contexte de la sixième réforme de l'État, un certain nombre de compétences en matière de politique de marché de l'emploi ont été transférées vers les Régions, tandis que la réglementation sur le droit individuel et collectif du travail, y compris le bien-être au travail et la réglementation sur la sécurité sociale, restent fédérales, de même que les dispositifs de concertation sociale et la politique salariale. L'autorité fédérale dispose également d'une compétence résiduaire.
- [7] [Question orale n° 457 de Pepijn Kennis](#) à M. Bernard Clerfayt, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'emploi et de la formation professionnelle, de la transition numérique, des pouvoirs locaux et du bien-être animal, concernant l'offre d'une plateforme centralisée pour l'ensemble des offres d'emploi dans tous les secteurs, Commission des Affaires économiques et de l'emploi, le 9 février 2022.

- [8] Indicatoren van de Nationale Bank, 2022 en Actiris, [Jaaroverzicht van de Brusselse werkloosheidscijfers](#), 2023.
- [9] UNIA, Jaarverslag regio Brussel, 2022.
- [10] [Vragen om uitleg](#) betreffende het nieuwe beheerscontract van Actiris, Commissie van economische zaken en tewerkstelling, Brussels Hoofdstedelijk Parlement, 1 maart 2023.

- [8] Indicateurs du Banque Nationale, 2022 et Actiris, [Les chiffres annuels du chômage en Région bruxelloise](#), 2023.
- [9] UNIA, Rapport annuel région Bruxelles, 2022.
- [10] [Demandes d'explications](#) concernant le nouveau contrat de gestion d'Actiris, Commission des Affaires économiques et emploi, Parlement de la Région de Bruxelles-capitale, 1^{er} mars 2023.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

ter stimulering van het recht op antwoord bij werkzoekenden

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement,

Overwegende dat de strategische doelstelling nr. 1 van het nieuwe beheerscontract van Actiris 2023-2027 die tot doel heeft een reeks aangepaste diensten aan te bieden om mensen aan het werk te krijgen, wat inhoudt dat de behoeftes van de gebruikers op een kwalitatieve manier benaderd worden;

Gezien de focus van Actiris op het aanpakken van de systemische belemmeringen bij tewerkstelling waarmee kwetsbare groepen te maken hebben, waaronder discriminatie bij aanwerving;

Gezien de impact die het uitblijven van een antwoord op een sollicitatie kan hebben op de motivatie van een werkzoekende;

Overwegende dat kandidaten de verwachtingen van werkgevers beter zullen begrijpen indien ze feedback ontvangen en werkgevers bijgevolg benaderd zullen worden door beter voorbereide kandidaten;

Overwegende dat oudere kandidaten (50+) minder antwoord krijgen dan jongere kandidaten wanneer ze postuleren en dat dit een indicatie kan zijn van discriminatie bij aanwerving;

Overwegende dat Actiris geen kwantitatieve of kwalitatieve gegevens heeft over de feedback die kandidaten al dan wel of niet ontvangen als ze reageren op vacatures;

Overwegende dat de minister, in navolging van de Brusselse Burgerassemblee, betreurt dat sollicitanten vaak geen antwoord krijgen en van plan is methoden te bevorderen om de interactie tussen sollicitanten en werkgevers te verbeteren, zodat meer Brusselaars een baan vinden;

Overwegende dat het beheerscontract van Actiris 2023-2027 bepaalt dat de regering de inhoud van het gewestelijk werkgelegenheidsbeleid bepaalt en Actiris raadpleegt in haar bevoegdheidsdomeinen, die de regering in staat stelt de kwestie van het recht op antwoord voor kandidaten aan te pakken en te implementeren door bedrijven die gebruik maken van de Actiris Select-dienst;

Overwegende dat de ordonnantie van 24 maart 2005 tot wijziging van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling in artikel 7bis, § 5, bepaalt dat de beheersovereenkomst elk jaar opnieuw wordt geëvalueerd en, indien nodig, wordt aangepast aan de evolutie van de marktomstandigheden en de technische ontwikkelingen;

PROPOSITION DE RÉOLUTION

visant à promouvoir le droit des chercheurs d'emploi d'obtenir une réponse

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Considérant l'objectif stratégique n° 1 du nouveau contrat de gestion d'Actiris 2023-2027 qui vise à proposer une offre de services adaptée dans un objectif de mise à l'emploi, ce qui implique de cibler les besoins des usagers dans une démarche qualitative;

Considérant la ligne de force d'Actiris visant la prise en compte des freins systémiques à l'emploi que rencontrent les publics vulnérables, dont les discriminations à l'embauche;

Considérant l'impact que peut avoir l'absence de réponse à une candidature, sur la motivation du chercheur d'emploi;

Considérant qu'en cas de retour d'information relatif à une candidature, les candidats pourront mieux comprendre les attentes des employeurs, qui seront à leur tour sollicités par des candidats mieux préparés;

Considérant que les candidats plus âgés (50+) reçoivent moins de réponse que des candidats plus jeunes, lorsqu'ils postulent, et que ceci pourrait constituer un indicateur de discrimination à l'embauche;

Considérant qu'Actiris ne dispose pas de données quantitatives ou qualitatives sur le retour d'information que les candidats reçoivent ou ne reçoivent pas lorsqu'ils répondent à des offres d'emploi;

Considérant qu'à l'instar de l'Assemblée citoyenne bruxelloise, le ministre déplore l'absence fréquente de réponses aux candidats et qu'il entend favoriser des méthodes permettant d'améliorer l'interaction entre candidats et employeurs, afin d'offrir un emploi à davantage de Bruxellois;

Considérant que le contrat de gestion d'Actiris 2023-2027 prévoit que le gouvernement définit le contenu de la politique de l'emploi poursuivie par la Région et consulte Actiris dans ses domaines de compétences, ce qui permet au gouvernement d'aborder la problématique d'un droit de réponse aux candidats, à mettre en œuvre par les entreprises qui utilisent le service *Actiris Select*;

Considérant que l'ordonnance du 24 mars 2005 modifiant l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi définit, en son article 7bis, § 5, que le contrat de gestion est réévalué chaque année et le cas échéant, adapté aux modifications des conditions du marché et aux développements techniques;

Gezien het voorstel van de Brusselse Burgerassemblee om werkgevers te verplichten afgewezen sollicitanten een gemotiveerde en onderbouwde feedback te geven, teneinde bij te dragen tot een inclusieve en eerlijke arbeidsmarkt;

Verzoekt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering:

- de invoering van een recht op antwoord voor sollicitanten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bestuderen in samenspraak met de federale regering;
- om onderzoek te doen in samenspraak met de federale regering naar de manier waarop werkzoekenden en publieke en private werkgevers selectieprocessen op de Brusselse arbeidsmarkt beoordelen, en de realiteit van feedback aan kandidaten, om kwalitatieve en kwantitatieve gegevens te verkrijgen over de huidige stand van zaken wat betreft het recht op antwoord en de resultaten van dit onderzoek door te sturen naar de bevoegde instanties van Actiris zodat ze besproken worden door de sociale partners;
- om de ontwikkeling aan te moedigen van een ondersteuningsbeleid voor werkzoekenden dat sollicitanten een recht op antwoord garandeert, in overleg met Actiris, de VDAB, Bruxelles Formation, werkzoekenden, de patronale organisaties en de vakbonden;
- om de bevoegde instanties van Actiris te raadplegen over het idee van een verplicht antwoord op sollicitanten in het kader van de ‘oplossingsgarantie werkgevers’, in overeenstemming met de nieuwe strategische doelstellingen van het beheerscontract, die van de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst een referentie willen maken voor werkgevers en werkzoekenden, en in overeenstemming met het streven naar een hoge tevredenheidsgraad bij zowel werkgevers als werknemers;
- om in dit overleg het verzoek op te nemen om een responspercentage van werkgevers op kandidaten toe te voegen als indicator voor het bereiken van de strategische doelstellingen van het beheerscontract 2023-2027;
- om verslag uit te brengen over het recht op antwoord voor kandidaten in het kader van de jaarlijkse evaluatie van het beheerscontract zoals bedoeld in artikel 7bis, §5, van de ordonnantie van 18 januari 2001 betreffende de organisatie en werking van Actiris.

Vu la proposition de l'Assemblée citoyenne bruxelloise visant à obliger les employeurs à communiquer un retour d'information motivé et étayé aux candidats à un emploi rejetés, ceci en vue de contribuer à garantir un marché du travail inclusif et équitable;

Demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale:

- d'étudier, en concertation avec le gouvernement fédéral, la mise en œuvre d'un droit d'obtenir une réponse pour les candidats à un emploi en Région de Bruxelles-Capitale;
- de réaliser, en concertation avec le gouvernement fédéral, une recherche concernant l'appréciation des processus de sélection sur le marché du travail bruxellois, tant par les chercheurs d'emploi que les employeurs publics et privés, ainsi que sur la réalité des retours d'informations aux candidats, afin de disposer de données qualitatives et quantitatives relatives à l'état actuel d'un droit d'obtenir une réponse, et de transmettre les résultats de cette étude aux instances compétentes d'Actiris afin que les partenaires sociaux puissent en discuter;
- d'encourager le développement d'une politique d'accompagnement des chercheurs d'emploi garantissant un droit d'obtenir une réponse aux candidats, en concertation avec Actiris, le VDAB, Bruxelles Formation, les chercheurs d'emploi, les employeurs et les syndicats;
- de consulter les instances concernées d'Actiris au sujet d'une obligation de réponse aux candidats dans le cadre de la «garantie solution employeurs», en conformité avec les nouveaux objectifs stratégiques du contrat de gestion qui visent à ce que l'organisme régional de l'emploi devienne une référence pour les employeurs et les chercheurs d'emploi, et en conformité avec la recherche d'un taux de satisfaction élevé tant des employeurs que des employés;
- d'inclure dans cette consultation la demande que le taux de réponse des employeurs aux candidats soit ajouté comme indicateur de l'atteinte des objectifs stratégiques du contrat de gestion 2023-2027;
- de faire rapport à propos du droit d'obtenir une réponse pour les candidats dans le cadre de l'évaluation annuelle du contrat de gestion, prévue à l'article 7bis, §5, de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement d'Actiris.