



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

**Integraal verslag
van de interpellaties
en de vragen**

**Commissie voor de Economische
Zaken en de Tewerkstelling,**

**belast met de Economische Transitie,
het Wetenschappelijk Onderzoek
en de Digitalisering**

**VERGADERING VAN
WOENSDAG 9 FEBRUARI 2022**

ZITTING 2021-2022

**Compte rendu intégral
des interpellations
et des questions**

**Commission des affaires
économiques et de l'emploi,**

**chargée de la transition économique,
de la recherche scientifique
et de la transition numérique**

**RÉUNION DU
MERCREDI 9 FÉVRIER 2022**

SESSION 2021-2022

Afkortingen en letterwoorden

bbp - bruto binnenlands product

BECI - Brussels Enterprises Commerce and Industry

Cocof - Franse Gemeenschapscommissie

DBDMH - Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

FOD - Federale Overheidsdienst

Forem - Waals tewerkstellingsagentschap

GGC - Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

KMO - kleine en middelgrote ondernemingen

MIVB - Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel

ngo - niet-gouvernementele organisatie

NMBS - Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen

OCMW - Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn

Riziv - Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

RVA - Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

VDAB - Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

VGC - Vlaamse Gemeenschapscommissie

VUB - Vrije Universiteit Brussel

Sigles et abréviations

PIB - produit intérieur brut

BECI - Brussels Enterprises Commerce and Industry

Cocof - Commission communautaire française

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

SPF - service public fédéral

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

Cocom - Commission communautaire commune

PME - petites et moyennes entreprises

STIB - Société de transport intercommunal bruxellois

ONG - organisation non gouvernementale

SNCB - Société nationale des chemins de fer belges

CPAS - centre public d'action sociale

Inami - Institut national d'assurance maladie-invalidité

ONEM - Office national de l'emploi

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

VGC - Commission communautaire flamande

ULB - Université libre de Bruxelles

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

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

De verslagen kunnen geraadpleegd worden op
www.parlement.brussels

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

Publication éditée par le
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
Direction des comptes rendus
Tél. : 02 549 68 02
E-mail : criv@parlement.brussels

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

INHOUD

Mondelinge vraag van de heer Michaël Vossaert 1

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

betreffende "de termijnen voor het aanvragen van filmvergunningen in het Brussels Gewest".

Mondelinge vraag van de heer Martin Casier 4

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

betreffende "de opleidingen in het beheer van groene ruimten en tuinen en aandacht voor de bevordering van biodiversiteit en voor de klimaatverandering".

Vraag om uitleg van de heer Pepijn Kennis 9

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

betreffende "het steunen van weinig aantrekkelijke en/of maatschappelijk nuttige banen via stimuli".

Bespreking – Sprekers:

De heer Pepijn Kennis (Agora)

Mevrouw Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit)

De heer Bernard Clerfayt, minister

Vraag om uitleg van de heer Pepijn Kennis 16

SOMMAIRE

Question orale de M. Michaël Vossaert 1

à M. Rudi Vervoort, ministre-président du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé du développement territorial et de la rénovation urbaine, du tourisme, de la promotion de l'image de Bruxelles et du biculturel d'intérêt régional,

concernant "les délais relatifs aux demandes d'autorisation de tournages en Région bruxelloise".

Question orale de M. Martin Casier 4

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 "les formations en gestion des espaces verts et jardins ainsi que l'attention portée à la promotion de la biodiversité et au changement climatique".

Demande d'explications de M. Pepijn Kennis 9

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 "les mesures d'encouragement en faveur des métiers "en manque d'image" et/ou socialement utiles".

Discussion – Orateurs :

M. Pepijn Kennis (Agora)

Mme Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit)

M. Bernard Clerfayt, ministre

Demande d'explications de M. Pepijn Kennis 16

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

betreffende "het aanmoedigen van bedrijven om laaggekwalificeerde werknemers op te leiden".

Bespreking – Sprekers:

De heer Pepijn Kennis (Agora)

Mevrouw Clémentine Barzin (MR)

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo)

De heer Bernard Clerfayt, minister

Mondelinge vraag van mevrouw Véronique Lefrancq 24

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

betreffende "de organisatie van opleidingen voor de isolatieberoepen".

Mondelinge vraag van de heer Pepijn Kennis 27

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

betreffende "het optimaliseren van de dienstverlening van Actiris".

Mondelinge vraag van de heer Pepijn Kennis 30

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

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 "les mesures pour encourager les entreprises à former les travailleurs peu qualifiés".

Discussion – Orateurs :

M. Pepijn Kennis (Agora)

Mme Clémentine Barzin (MR)

Mme Farida Tahar (Ecolo)

M. Bernard Clerfayt, ministre

Question orale de Mme Véronique Lefrancq 24

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'organisation de formations pour les métiers de l'isolation".

Question orale de M. Pepijn Kennis 27

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'optimisation des services d'Actiris".

Question orale de M. Pepijn Kennis 30

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,

betreffende "het invoeren van anonieme cv's bij aanwerving".		concernant "l'introduction de CV anonymes lors du recrutement".	
Mondelinge vraag van de heer Pepijn Kennis	34	Question orale de M. Pepijn Kennis	34
aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,		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,	
betreffende "het evenveel belang hechten aan de competenties van de werkzoekenden als aan de diploma's".		concernant "le fait d'accorder autant d'importance aux compétences qu'aux diplômes des demandeurs d'emploi".	
Mondelinge vraag van mevrouw Véronique Lefrancq	37	Question orale de Mme Véronique Lefrancq	37
aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,		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,	
betreffende "de beroepsintegratie van personen van buitenlandse afkomst in Brussel en het diversiteitsplan van Actiris voor vrouwen van buitenlandse afkomst".		concernant "l'insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère à Bruxelles et le plan diversité d'Actiris pour les femmes d'origine étrangère".	
Mondelinge vraag van de heer Pepijn Kennis	41	Question orale de M. Pepijn Kennis	41
aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,		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,	
betreffende "het steunen van organisaties die werkzoekenden helpen".		concernant "le soutien des organisations qui aident les demandeurs d'emploi".	
Mondelinge vraag van de heer Pepijn Kennis	44	Question orale de M. Pepijn Kennis	44
aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,		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,	
betreffende "het bezorgen van een gemotiveerde en beargumenteerde feedback in geval van weigering van aanwerving".		concernant "l'envoi d'une réponse motivée et argumentée en cas de refus d'emploi".	

Mondelinge vraag van de heer Pepijn Kennis	46	Question orale de M. Pepijn Kennis	46
aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,		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,	
betreffende "het aanbieden van een gecentraliseerd platform voor alle vacatures in alle sectoren".		concernant "l'offre d'une plateforme centralisée pour l'ensemble des offres d'emploi dans tous les secteurs".	
Mondelinge vraag van de heer Pepijn Kennis	49	Question orale de M. Pepijn Kennis	49
aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,		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,	
betreffende "het vermijden van taal- discriminatie bij de werkzoekenden".		concernant "la prévention de la discrimination linguistique à l'égard des demandeurs d'emploi".	

1103 Voorzitterschap: de heer Michaël Vossaert, voorzitter.

Présidence : M. Michaël Vossaert, président.

1105 **MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER MICHAËL VOSSAERT**

QUESTION ORALE DE M. MICHAËL VOSSAERT

1105 **aan de heer Rudi Vervoort, minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de Promotie van het Imago van Brussel en Biculturele Zaken van Gewestelijk Belang,**

à M. Rudi Vervoort, ministre-président du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé du développement territorial et de la rénovation urbaine, du tourisme, de la promotion de l'image de Bruxelles et du biculturel d'intérêt régional,

1105 **betreffende "de termijnen voor het aanvragen van filmvergunningen in het Brussels Gewest".**

concernant "les délais relatifs aux demandes d'autorisation de tournages en Région bruxelloise".

1109 **De heer Michaël Vossaert (DéFI) (in het Frans).- Graag neem ik in eigen naam het woord vanaf de voorzittersstoel.**

M. Michaël Vossaert (DéFI).- Je vais me permettre d'intervenir en mon nom propre depuis le siège du président.

In Brussel gedraaide films, series en reclamespots brengen veel geld in het laatje, niet alleen voor het gewest, via de draaivergoedingen, maar ook voor hotels, restaurants, sportzalen enzovoort. Bovendien schept de sector veel kwaliteitsvolle werkgelegenheid, ook voor Brusselaars.

L'industrie du film, des séries et de la publicité représente une manne financière importante pour la Région. En effet, elle contribue directement aux recettes des pouvoirs publics, notamment via le paiement d'indemnités compensatoires significatives en cas de tournage.

Sinds 1 januari 2022 zijn er echter nieuwe regels van kracht met betrekking tot het aanvragen van vergunningen. De negentien Brusselse gemeenten en screen.brussels hebben de aanvraagtermijn verlengd van vier à vijf dagen naar twee weken. Voor de filmindustrie is dat administratief en logistiek een tegenvaller.

Mais plus important encore, elle alimente les revenus de différents acteurs économiques bruxellois, hôtels, restaurants, salles de sport et tous les autres types de décors externes à l'industrie du film. Il s'agit là de recettes bienvenues pour tous ces acteurs, qui ont énormément souffert de la pandémie et des restrictions.

Hebt u al contact gehad met audiovisuele bedrijven die in Brussel draaien?

Enfin, elle fournit également des emplois de qualité à de nombreuses personnes, dont un grand nombre de Bruxellois et Bruxelloises.

Was u ervan op de hoogte dat de gemeenten de aanvraagtermijn wilden verlengen?

Pourtant, le travail de cette industrie est récemment devenu plus difficile chez nous. En effet, de nouvelles réglementations en matière de demande d'autorisation de tournage sont entrées en vigueur dans notre Région et nos communes ce 1er janvier 2022. Les dix-neuf communes bruxelloises et screen.brussels ont en effet rallongé à quinze jours ouvrables le délai d'introduction de la demande avant la date de tournage, au lieu des quatre à cinq jours ouvrables précédemment prévus, ce qui a un impact sur le travail administratif et la logistique du tournage.

Op welke manier biedt screen.brussels ondersteuning wanneer er in Brussel wordt gefilmd?

Les professionnels actifs dans la publicité, les films ou les séries s'inquiètent légitimement de cette nouvelle mesure et craignent plus que tout une perte de marchés, qui pourraient être réorientés vers d'autres pays européens.

Avez-vous eu des contacts avec les entreprises actives dans ce secteur sur notre territoire concernant cette problématique ? Si oui, qu'est-il ressorti de vos échanges ? Si non, envisagez-vous de le faire prochainement ?

Avez-vous été informé de la volonté des communes d'allonger le délai de demande d'autorisation de tournage ?

¹¹¹¹ **De heer Rudi Vervoort, minister-president** (in het Frans).- *De Brussels Film Commission en alle gewestelijke en gemeentelijke diensten die met de audiovisuele sector werken, zijn zich ervan bewust dat de pandemie er zwaar heeft ingehakt. Daarom hebben ze zich zo soepel mogelijk opgesteld toen er na de eerste golf weer gefilmd mocht worden. Er werd niet moeilijk gedaan over last minute aanvragen of -wijzigingen, en de gemeenten Elsene en Ukkel hebben bijvoorbeeld een halfjaar geen belasting geheven voor filmploegen.*

Ondertussen is de situatie veranderd en zijn de regels van voor de pandemie weer van kracht. De meeste gemeenten hanteren een aanvraagtermijn van tien werkdagen, maar in Etterbeek, Watermaal-Bosvoorde en Schaarbeek kan dat oplopen tot een maand.

Bovenop de termijnen van de gemeenten heeft de Brussels Film Commission in theorie nog eens vijf werkdagen nodig om het dossier te behandelen, al slaagt ze daar in de praktijk meestal binnen de dag in. Toch houdt ze die termijn liever aan, om pieken te kunnen opvangen. Brussel is namelijk erg in trek bij filmploegen, met soms wel twintig aanvragen op één dag.

¹¹¹³ *Een termijn van vier of vijf dagen is niet realistisch als er maatregelen moeten worden getroffen voor een hele wijk, met al haar inwoners, alle handelszaken en passanten. Soms moet de MIVB een lijn omleiden, moeten er parkeerborden geplaatst worden, moeten automobilisten hun voertuig tijdig elders kunnen parkeren enzovoort.*

Brussel doet het trouwens nog niet zo slecht: in Gent bedraagt de termijn zeven weken en in Antwerpen zes dagen tot een maand. Toch beseffen we dat er soms sneller geschakeld moet kunnen worden. In noodgevallen verwijzen we daarom altijd door naar

De quelle manière screen.brussels agit-il afin de faciliter l'organisation des tournages ? Au vu de l'importance de cette industrie publicitaire et de films, une réflexion est-t-elle entamée sur la création d'une cellule et d'un poste dédiés à ce secteur, ou ceux-ci existent-ils déjà au sein de screen.brussels ?

M. Rudi Vervoort, ministre-président.- La Brussels Film Commission et les différentes institutions communales et régionales œuvrant dans le secteur audiovisuel sont conscientes des difficultés liées à la pandémie. À la reprise des tournages à la sortie de la première vague, les différents acteurs ont décidé de se montrer plus collaboratifs.

Ainsi, les communes d'Ixelles et Uccle ont annulé leur taxe tournage pour une durée de six mois, et l'ensemble des communes ont décidé de traiter de manière exceptionnelle les demandes tardives. De plus, screen.brussels a mis en place une formation de référent sanitaire afin de soutenir la reprise des tournages. Grâce à ces mesures, les tournages ont pu se poursuivre lors de la seconde vague que nous avons connue en octobre et novembre 2020.

Les communes se sont également montrées beaucoup plus souples et ont accepté les modifications de dernière minute lors des nombreux cas de Covid-19 dans les équipes, qui n'ont pas manqué de désorganiser les calendriers de tournage. Les communes et institutions régionales se sont donc adaptées pour aider le secteur au mieux, dans un contexte de surcharge de travail lié à l'engorgement des tournages lors de la reprise d'après première vague.

Actuellement, la situation n'est plus la même et les délais applicables avant la pandémie sont à nouveau d'actualité. Ces délais sont de dix jours ouvrables dans la plupart des communes, mais peuvent en effet grimper à un mois, notamment à Etterbeek, Watermael-Boitsfort et Schaerbeek. Ils sont de trois semaines à Uccle, Ganshoren, Ixelles et Evere.

En plus des délais fixés par les communes, un délai de cinq jours ouvrables pour le traitement du dossier par la Brussels Film Commission est prévu. Toutefois, dans les faits, les dossiers y sont traités dans la journée. La commission souhaite néanmoins maintenir ce délai afin de gérer les périodes plus denses. Il faut en effet savoir que Bruxelles est une ville-région très sollicitée, qui peut recevoir jusqu'à 20 demandes le même jour. Il faut donc pouvoir s'adapter aux évolutions.

Ces délais sont nécessaires, car pour bloquer un quartier qui vit, avec ses riverains, ses commerces, ses navetteurs, ses transports en communs, etc., il faut consulter toute une série d'instances concernées, ne fût-ce que, par exemple, la STIB si elle doit détourner une ligne.

Un délai de quatre ou cinq jours ouvrables n'est pas réaliste. Rien que le délai légal de placement de panneaux d'interdiction de stationnement, afin que les propriétaires des véhicules puissent prendre leurs dispositions, est déjà de 48 heures. Cela ne laisserait alors que deux jours pour l'analyse des demandes par

Brussel-Stad, waar de administratieve diensten veel sneller op de bal kunnen spelen.

Het aantal aanvragen blijft stijgen. In 2017 waren er 758 draaidagen; in 2020 waren dat er al 1.065, ondanks drie maanden stilstand, en in 2021 zelfs 1.234.

les services communaux, les services de police, éventuellement Bruxelles Environnement, Bruxelles Mobilité, la STIB, la Régie foncière de la Région de Bruxelles-Capitale, etc.

Nous avons analysé les délais dans les autres villes : il est de sept semaines à Gand, d'un mois à Bruges et de six jours à un mois à Anvers. La Région bruxelloise reste donc concurrentielle dans ses délais de traitement des dossiers.

Nous comprenons néanmoins qu'il faut être plus réactif pour les tournages publicitaires. C'est pour cette raison qu'en cas d'urgence, la commission conseille de tourner sur le territoire de la Ville de Bruxelles, où les services administratifs peuvent assurer un délai très réduit. Pour chaque cas, nous essayons de trouver les solutions en concertation avec les services communaux.

Au sein du secteur, les demandes continuent d'augmenter. Ainsi, il y a eu 758 jours de tournage en 2017, 978 en 2018, 1.311 en 2019, 1.065 en 2020, malgré trois mois d'arrêt, et 1.234 en 2021. Cette hausse impose d'assurer une logistique adéquate afin d'éviter d'être victimes de ce succès.

Les tournages publicitaires affichent, eux aussi, une augmentation, puisqu'il y en a eu 34 en 2019, 40 en 2020 et 64 en 2021. Sans être exponentielle, cette hausse est néanmoins importante.

À titre comparatif, en Wallonie, le bureau d'accompagnement des tournages, Wallimage Tournages, a traité seulement cinq projets publicitaires en 2021. Il est à noter que nous assurons un accompagnement gratuit, alors que les services de Wallimage Tournages sont payants.

Quant à Anvers, ville qui accueille énormément de tournages, 35 projets publicitaires y ont été enregistrés en 2021.

Concernant vos questions spécifiques, une rencontre avec les entreprises actives dans le secteur audiovisuel au sujet des demandes d'autorisation est bien prévue lors du "screen.brussels talk" du 17 mars prochain. Une table ronde relative aux tournages a lieu chaque année avec les communes. Il s'agit de moments d'échange visant à fluidifier la gestion des dossiers.

Dans la commune d'Anderlecht par exemple, le délai vient de passer de six à deux semaines. L'intention est donc bien de pouvoir accueillir ces tournages, notamment par le biais d'une simplification des procédures administratives relatives aux autorisations.

En cas de problème, la commission prend son bâton de pèlerin pour essayer d'aider les communes à trouver une solution.

Dans le cadre d'une vision intégrée, la commission est le point d'entrée unique pour toutes les demandes de tournage en Région bruxelloise. Cela évite aux demandeurs de devoir aller de commune en commune pour obtenir des autorisations, lorsqu'ils tournent sur plusieurs communes. L'expertise que nous

¹¹¹⁵ *Op 17 maart staat er een 'screen.brussels talk' gepland, waar met de audiovisuele sector zal worden gepraat over de vergunningsaanvragen. Jaarlijks is er ook een rondetafelgesprek over filmactiviteiten, waar de Brussels Film Commission actief mee naar oplossingen zoekt met de gemeenten. Anderlecht heeft bijvoorbeeld de termijn teruggeschroefd van zes naar twee weken.*

De Brussels Film Commission is het unieke aanspreekpunt voor alle aanvragen in het gewest, zodat filmploegen niet alle gemeenten hoeven af te lopen. Ze kan de dossiers ook snel behandelen, wat een goede zaak is voor het imago van Brussel, maar ook voor de economie. Elke euro die zo wordt geïnvesteerd, verdient zichzelf dubbel en dik terug, bijvoorbeeld in de horeca en in werkgelegenheid voor Brusselaars.

¹¹¹⁷ *Wij hebben hier nu al lang ervaring mee en in Brussel worden veel films gedraaid. Het is grappig om Brusselse wijken in films te herkennen, vooral als het verhaal zich zogezegd in een ander land afspeelt.*

¹¹¹⁹ **De heer Michaël Vossaert (DéFI)** (in het Frans).- *Ook na de moeilijke coronatijden met lockdowns en restricties blijft Brussel ondanks alles een relatief aantrekkelijk gewest. Op cultureel en architecturaal gebied en qua stadsontwikkeling is het imago van Brussel goed, en screen.brussels vergemakkelijkt de toegang tot informatie.*

Wat de gemeenten betreft, had u het over Anderlecht, dat nu kortere termijnen hanteert. Toch is het belangrijk om realistisch te blijven. Een straat zet je bijvoorbeeld niet in een handomdraai af. Zoiets heeft grote gevolgen voor de mobiliteit en het dagelijkse leven van de buurtbewoners.

Brussel biedt voordelen die de andere gewesten niet hebben: gratis begeleiding in tegenstelling tot Wallonië, en kortere termijnen dan in bijvoorbeeld Antwerpen.

We hebben er alle belang bij goede contacten met de sector te onderhouden.

- Het incident is gesloten.

¹¹²⁵ **MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER MARTIN CASIER**

¹¹²⁵ **aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,**

avons acquise dans ce domaine permet une gestion très rapide des dossiers. Il y va non seulement de l'image de Bruxelles, mais aussi de sa santé économique car, comme cela a déjà été rappelé à plusieurs reprises, chaque euro investi en rapporte plusieurs, notamment au niveau du secteur horeca, sans compter les emplois qui sont proposés aux Bruxellois.

Avec nos années d'expérience, nous fonctionnons désormais de manière tout à fait professionnelle et je pense que nous accueillerons encore énormément de tournages. Il est effectivement amusant de reconnaître certains de nos quartiers dans des films, surtout lorsque l'histoire est censée se passer dans un autre pays !

M. Michaël Vossaert (DéFI).- C'est la première fois que je vous interroge sur ce sujet, et je trouvais qu'il était important de le faire après toutes les périodes compliquées de confinement que nous avons connues. On constate que malgré tout, les chiffres sont relativement positifs au niveau de l'attractivité de notre ville-région.

On nous fait souvent des reproches, mais sur le plan culturel, de son architecture et de son développement, Bruxelles bénéficie d'une bonne image. Au-delà du rôle des communes, nous disposons d'une porte d'entrée qui facilite l'accès à l'information, puisque screen.brussels travaille en ce sens. Au niveau des communes, vous avez cité le cas d'Anderlecht, qui a réduit les délais d'introduction de la demande avant la date de tournage. Il faut à cet égard faire preuve de réalisme, en faisant respecter les réglementations et les autres impératifs, par exemple pour des blocages de rues, qui ont d'importantes conséquences sur la mobilité et la vie quotidienne des habitants.

Il s'agit de trouver le juste équilibre, et cela passe d'abord par un point de contact pour faciliter les échanges. Comme vous l'avez dit, rendez-vous est pris le 17 mars avec le secteur. Bruxelles octroie des avantages que d'autres Régions n'offrent pas. Je songe à l'accompagnement gratuit, qui n'existe pas en Wallonie, ou aux délais en vigueur à Anvers.

Nous devons donc être réactifs et nous dire que d'une manière ou d'une autre, nous avons intérêt à garder de bons contacts avec cette industrie créatrice d'emplois à Bruxelles, qui véhicule une bonne image de notre ville et qui nous rappelle de nombreuses anecdotes en tant que spectateurs.

- L'incident est clos.

QUESTION ORALE DE M. MARTIN CASIER

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,

1125 **betreffende "de opleidingen in het beheer van groene ruimten en tuinen en aandacht voor de bevordering van biodiversiteit en voor de klimaatverandering".**

1127 **De heer Martin Casier (PS) (in het Frans).**- *Meer dan de helft van het Brussels Gewest bestaat uit groene ruimte. Een groot deel daarvan zijn privéparken en tuinen.*

Op de website van Leefmilieu Brussel staat een pagina met goede praktijken die de biodiversiteit in de tuin ten goede komen. Ook tuiniers, tuinaannemers en landschapsarchitecten zouden meer bij het beheer van private groenvoorzieningen moeten worden betrokken. Ze werken dagelijks in openbare en private groene ruimtes, die een fundamentele rol spelen in de gezondheid van het groene netwerk. Eigenaars zijn zich daar niet altijd van bewust. Wat ze in hun tuin doen, heeft gevolgen voor de biodiversiteit in Brussel.

Naast milieuvriendelijk praktijken toepassen zouden tuiniers, tuinaannemers en landschapsarchitecten eigenaars kunnen gevoelig maken voor milieuvriendelijk groenbeheer.

1129 *De uitwerking van didactisch materiaal is een bevoegdheid van uw collega die verantwoordelijk is voor Leefmilieu Brussel, maar de beroepsopleiding valt onder uw bevoegdheden.*

Bruxelles Formation biedt beroepsopleidingen over groenbeheer aan. Zijn die tot stand gekomen in samenspraak

concernant "les formations en gestion des espaces verts et jardins ainsi que l'attention portée à la promotion de la biodiversité et au changement climatique".

M. Martin Casier (PS).- Je vous interpelle aujourd'hui à la suite des réponses de votre collègue Alain Maron en commission de l'environnement du 15 décembre 2021, afin de compléter celles-ci avec des éléments plus spécifiques sur la formation et la certification des jardiniers en Région bruxelloise.

La Région bruxelloise se compose de plus de 50 % d'espaces verts, dont une part importante de parcs et jardins privés. Quels qu'ils soient, ces espaces remplissent de nombreuses fonctions essentielles d'un point de vue humain, mais aussi et surtout environnemental. Si nous pouvons bien entendu nous en réjouir, cela implique cependant d'en prendre soin et d'être bien informé des différentes conséquences du mode de gestion de ces espaces.

Le site de Bruxelles Environnement propose une page dédiée aux bonnes pratiques à adopter dans son jardin afin de protéger la biodiversité. S'il s'agit là d'une bonne nouvelle, d'autres acteurs essentiels mériteraient très largement d'être impliqués dans la gestion de ces espaces verts privés : les jardiniers, entrepreneurs de jardin et paysagistes.

Ces professionnels sont quotidiennement au contact des nombreux espaces verts publics, mais aussi privés, dont on connaît le rôle fondamental pour la bonne santé du maillage vert bruxellois. En effet, les propriétaires n'ont pas toujours conscience du rôle de leur jardin et de leur intérieur d'ilot pour la Région bruxelloise sur le plan de la protection de l'environnement. Qu'il s'agisse de la tonte des pelouses, du type de plantes cultivées, du compostage, des produits à utiliser comme alternatives à l'usage des herbicides, fongicides et insecticides, mais aussi des variétés de plantes à privilégier dans un souci d'adaptation au changement climatique, chaque décision contribue à la bonne santé et à la protection de la biodiversité bruxelloise.

La gestion des feuilles mortes en est un exemple extraordinairement concret. Les propriétaires demandent souvent aux jardiniers de retirer ces feuilles mortes des jardins, alors qu'elles participent de manière essentielle à la bonne qualité des sols, et dès lors à la richesse de la biodiversité bruxelloise. Il s'agit d'une pratique parmi d'autres dont on ne mesure pas toujours l'impact.

À ce titre, les jardiniers, entrepreneurs de jardin et paysagistes pourraient opérer un important travail de sensibilisation auprès des particuliers, en plus d'effectuer un travail de jardinage respectueux de l'environnement.

Cela nécessite qu'ils soient bien formés et informés, non seulement sur les bonnes pratiques, mais aussi sur les façons de les expliquer aux Bruxellois et Bruxelloises qui font appel à eux. Si la conception et la mise au point d'éventuels supports didactiques et informatifs relèvent de votre collègue

met Leefmilieu Brussel? Bevatten ze een module over de bescherming en de bevordering van de biodiversiteit?

Die kennis en competenties vormen een troef om de gewestelijke doelstellingen ter vermindering van het gebruik van pesticiden en ter bevordering van de biodiversiteit waar te maken. Komt er een label voor professionals die daarvoor een opleiding hebben gevolgd? Is tuinier een knelpuntberoep in Brussel?

ayant la tutelle sur Bruxelles Environnement, la formation professionnelle vous revient.

Comme je l'expliquais à votre collègue M. Maron, ma question émane de discussions avec des entrepreneurs de jardin, qui avaient du mal à faire comprendre aux propriétaires de jardins certaines démarches qui relevaient de l'augmentation de la biodiversité et d'une attention particulière à l'environnement. Ils souhaitaient simplement un jardin propre, sans feuilles, tondu à ras et contenant des plantes pas toujours indigènes. Il y avait donc une incompréhension du métier dans le chef des entrepreneurs de jardin.

Bruxelles Formation propose une série de formations qualifiantes portant sur la gestion des espaces verts. Le contenu de ces formations a-t-il été élaboré en collaboration avec Bruxelles Environnement ?

Ces formations comprennent-elles un module relatif à la protection et à la promotion de la biodiversité, ainsi qu'à l'adaptation au changement climatique ? Dans la négative, des contacts ont-ils déjà eu lieu entre vos services et ceux de votre collègue en charge de l'environnement, M. Maron, afin d'évaluer l'opportunité d'inclure de tels modules dans ces formations ?

L'acquisition de telles connaissances et compétences présente un réel atout pour atteindre les objectifs régionaux en matière de réduction de l'usage des pesticides et de promotion de la biodiversité. Un label ou une certification au bénéfice des professionnels formés à ces questions ont-ils déjà été envisagés ?

Si ces professions ne sont pas toujours protégées, ni les formations harmonisées, il importe que leur accès demeure ouvert et aisé. Pourrait-on cependant envisager la création d'une certification régionale reconnue en matière de promotion de la biodiversité pour ce type de métiers ? De tels modules sont-ils également envisageables en formation continue ?

Plus généralement, le métier de jardinier est-il un métier en pénurie à Bruxelles ? Le cas échéant, des campagnes de communication sur les formations et débouchés sont-elles déployées afin d'éveiller des vocations ?

M. Bernard Clerfayt, ministre.- Vous m'interrogez sur une matière qui, vous le soulignez, concerne la formation professionnelle et relève donc formellement de mes compétences en Cocof. Les réponses que je vais vous fournir maintenant ne s'adressent donc qu'aux francophones, les questions relatives à la formation professionnelle pour les néerlandophones relevant du VDAB, qui dépend lui-même de la VGC ; à Bruxelles, tout est un peu dans tout et je prie les députés néerlandophones de m'en excuser.

Bruxelles Formation et ses partenaires conventionnés proposent plusieurs formations qualifiantes autour de la gestion des espaces verts. Celles-ci ne sont pas directement élaborées avec

¹¹³¹ **De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *Uw vraag gaat over de beroepsopleidingen, wat uitsluitend valt onder mijn Cocof-bevoegdheden. Mijn antwoord geldt dus alleen voor de Franstaligen.*

De opleidingen groenbeheer die Bruxelles Formation en zijn partners aanbieden, worden niet met Leefmilieu Brussel, maar met andere ervaren partners uitgewerkt.

Bruxelles Formation komt dit jaar met een opleiding stedelijke agro-ecologische techniek en duurzame voeding in samenwerking met Refresh Brussels.

De vzw Jeunes Schaerbeekois au travail biedt samen met Bruxelles Formation vooropleidingen en opleidingen tot tuinier aan.

De mission locale van Elsene organiseert met Bruxelles Formation een gerichte opleiding biologische groenteteelt van 75 uur voor werklozen en mensen die geen hoger middelbaar onderwijs hebben gevolgd.

Bruxelles Environnement, mais s'appuient sur des partenariats avec d'autres acteurs expérimentés.

Dans son centre BF métiers urbains, Bruxelles Formation lance cette année une formation en technique d'agroécologie urbaine et d'alimentation durable, en partenariat avec l'entreprise d'économie sociale d'insertion Refresh Brussels. Cette formation a pour objectif d'assurer une transition vers l'emploi et les participants pourront compter sur le large réseau de Refresh Brussels dans les secteurs de l'alimentation durable et de l'agroécologie urbaine pour trouver un emploi après leur formation.

En partenariat avec Bruxelles Formation, l'asbl Jeunes Schaerbeekois au travail, qui dépend de la commune de Schaerbeek, propose pour sa part des préformations et des formations au métier de jardinier. Ces formations suivent le profil établi par le service francophone des métiers et des qualifications ; un certificat de compétences acquises en formation dédié est en cours de développement et les compétences associées au métier de jardinier peuvent être validées dans deux centres de validation des compétences wallons avec lesquels nous avons des conventions.

La mission locale d'Ixelles organise quant à elle, toujours en partenariat avec Bruxelles Formation, une formation ciblée en maraîchage biologique d'une durée de 75 heures, qui s'adresse à des chercheurs d'emploi ne disposant pas du certificat d'enseignement secondaire supérieur.

Vous me demandez si ces formations comprennent des modules relatifs à la promotion de la biodiversité. La formation en techniques d'agroécologie urbaine et d'alimentation durable comprend non seulement un module spécifiquement consacré à la biodiversité, mais également d'autres modules dédiés à la gestion du sol et de l'eau, ainsi qu'aux principes de l'agroécologie et de l'alimentation durable.

Comme évoqué ci-dessus, les formations au métier de jardinier se basent sur le profil développé par le service francophone des métiers et des qualifications. Celui-ci comporte, pour chaque unité d'apprentissage, un volet intitulé "Respecter les règles liées à la protection de l'environnement", qui garantit l'application des règles de bonnes pratiques, le respect des interactions entre les écosystèmes ou encore l'application de la législation en matière de produits phytopharmaceutiques. Élaboré en 2014, ce profil de formation pourrait être révisé prochainement afin d'intégrer les dernières avancées en matière de préservation de l'environnement, notamment avec l'appui de Bruxelles Environnement.

Au sujet d'éventuels contacts avec mon collègue chargé de l'environnement, il est évident que ma priorité est d'appréhender toutes les opportunités d'emploi pour les Bruxellois. C'est l'objectif intrinsèque que doivent poursuivre toutes les politiques menées par le gouvernement bruxellois. Des collaborations sont

¹¹³³ *De opleiding stedelijke agro-ecologische techniek en duurzame voeding omvat niet alleen een module over biodiversiteit, maar ook over grond- en waterbeheer.*

De opleidingen zijn gebaseerd op het profiel dat de Franstalige dienst voor beroepen en opleidingen heeft opgesteld. Elke leereenheid omvat een onderdeel over de naleving van de regels in verband met milieubescherming.

Mijn grootste bekommernis is natuurlijk werkgelegenheid voor de Brusselaars. Ik werk daartoe samen met alle diensten en meer bepaald met die van de minister van Leefmilieu.

View.brussels komt binnenkort met lijst van toekomstgerichte beroepen die verband houden met leefmilieu en ecologische landbouw. Het moet daartoe onder andere een beroep doen op de expertise van Leefmilieu Brussel.

Er komt een certificaat voor de opleiding tot tuinier en de verworven competenties worden ook in Wallonië erkend. Er komt misschien ook een specifiek label als dat de drempel tot een baan kan verlagen.

donc envisagées avec tous les services, en particulier ceux de mon collègue chargé de l'environnement.

View.brussels, le service d'études d'Actiris, réalisera prochainement un focus sur les "métiers du vert". Cet Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation devra mobiliser l'appui de Bruxelles Environnement, entre autres, pour réaliser ce travail. Il s'agira de déterminer les métiers d'avenir liés à l'environnement et à l'écoagriculture. Sur cette base, nous pourrons prendre de nouvelles initiatives en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Concernant les certifications, un certificat de compétences acquises en formation (Cecaf) associé aux formations au métier de jardiner est en cours de développement, tandis que les compétences associées à ce métier peuvent être validées dans deux centres wallons de validation des compétences, avec lesquels nous avons des conventions.

Par ailleurs, un label spécifique pourra également voir le jour dans le futur si cela devient une condition forte d'accès à l'emploi des Bruxellois. Ce travail est évolutif. Notre objectif étant bien d'inscrire Bruxelles dans les objectifs européens et fédéraux de 80 % de taux d'emploi, nous ne manquerons aucune occasion d'orienter les gens vers ces nouveaux métiers.

Enfin, vous m'interrogez sur le fait que les professions ne sont pas protégées et les formations pas harmonisées. Pour des questions relatives à l'accès à la profession de jardinier, et après consultation de mon collègue Alain Maron, je vous confirme qu'aujourd'hui, le métier de jardinier n'est pas réglementé, si bien que de nombreux "jardiniers" exercent sans vérification de leurs connaissances particulières dans le domaine de l'environnement ou de la botanique, par simple opportunité professionnelle ou parce qu'ils exercent ce métier depuis 25 ans. Il n'y a aucune forme d'accès à la profession et de vérification des compétences.

Par ailleurs, de plus en plus d'entreprises de nettoyage proposent l'entretien des pelouses et des haies, ce qui peut créer une confusion malencontreuse entre le nettoyage des espaces verts et leur entretien, qui requiert d'autres compétences et d'autres qualifications.

La Région, qui n'est pas compétente pour l'enseignement ou l'accès à la profession, a néanmoins mis en place des formations continues et des dispositifs de contrôle effectif sur ces professions. À ce titre, Bruxelles Environnement propose ponctuellement depuis 2018 des formations à la gestion écologique et aux alternatives aux pesticides, qui sont organisées dans le cadre de nos obligations européennes en matière de réduction de l'usage des pesticides.

Depuis 2020, et malgré les complications liées à la crise sanitaire, l'idée est bien de développer des compétences plus générales en faveur du respect de la nature pour une variété de publics professionnels et semi-professionnels. Cette initiative

¹¹³⁵ *Het beroep van tuinier is niet gereguleerd. Iedereen kan het dus uitoefenen. Er zijn trouwens ook al schoonmaakbedrijven die tuinonderhoud aanbieden.*

Het gewest, dat niet bevoegd is voor onderwijs of beroepsvoorwaarden, heeft niettemin voortgezette opleidingen en effectieve controles ingevoerd. Sinds 2018 biedt Leefmilieu Brussel geregeld opleidingen inzake ecologisch beheer en alternatieven voor pesticiden.

Het is wel degelijk de bedoeling om algemene, milieugerichte competenties te ontwikkelen bij vakmensen en semiprofessionals. Dat initiatief van Leefmilieu Brussel is echter niet op hobbytuiniers gericht.

De voortgezette opleidingen zijn niet alleen een zaak van de overheid, maar ook van de beroepssectoren, die hun werknemers een minimale opleiding moeten laten volgen.

¹¹³⁷ *Tuinier is nog geen knelpuntberoep in Brussel. Mocht dat in de toekomst veranderen, dan zullen we er alles aan doen om mensen te stimuleren om tuinier te worden.*

¹¹³⁹ **De heer Martin Casier (PS)** *(in het Frans).*- *Het feit dat schoonmaakbedrijven nu ook al tuinonderhoud doen, toont aan dat er verwarring is, want een tuin behoeft geen schoonmaak. De bewustmaking van zulke bedrijven zou de biodiversiteit ten goede komen.*

Een label voor gespecialiseerde ondernemers zou interessant kunnen zijn om consumenten en eigenaars beter te informeren.

- Het incident is gesloten.

¹¹⁴³ **VRAAG OM UITLEG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS**
¹¹⁴³ **aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,**

¹¹⁴³ **betreffende "het steunen van weinig aantrekkelijke en/of maatschappelijk nuttige banen via stimuli".**

¹¹⁴⁵ **De heer Pepijn Kennis (Agora).**- *De Brusselse Burgerassemblee, een groep van 45 uitgelote Brusselaars,*

de Bruxelles Environnement n'atteint cependant pas le jardinier amateur.

Les dispositifs de formation continue qui peuvent être proposés aux travailleurs ne relèvent pas uniquement de la responsabilité des pouvoirs publics, mais également de celle des secteurs professionnels, qui doivent assurer un minimum de formation à leurs travailleurs. Nous n'avons pas la faculté de réglementer à ce niveau.

Enfin, le métier de jardinier ne figure pas, actuellement, sur la liste des métiers en pénurie établie par view.brussels et Actiris. Cette liste fait cependant l'objet de mises à jour régulières. Si l'évolution future devait faire apparaître une pénurie dans ce secteur - qui présenterait dès lors des opportunités d'emploi importantes pour les Bruxellois - nous prendrions bien sûr des initiatives pour éveiller les vocations et les reconversions vers ce secteur professionnel.

M. Martin Casier (PS).- Je vous remercie pour ces réponses très complètes qui permettent de faire avancer la réflexion.

Tout l'enjeu, comme vous l'avez énoncé à la fin de votre réponse, ce sont les entreprises de nettoyage qui assurent aujourd'hui également des services de jardinage. Cela démontre la confusion des rôles actuelle : on ne nettoie pas un jardin.

Cette question paraît anodine mais, au regard de la superficie d'espaces verts privés que compte la Région bruxelloise, la sensibilisation des acteurs qui gèrent ces espaces permettrait de faire évoluer favorablement la biodiversité. Ces espaces privatifs - tous les intérieurs d'îlots - pourraient dès lors faire partie du maillage vert ou bleu dans l'organisation environnementale de la Région. Ils en sont aujourd'hui exclus en raison du manque d'informations sur leur entretien et leur degré d'accueil de la biodiversité.

S'agissant des certifications, l'idée d'un label pour les acteurs effectuant un travail spécifique sur ces questions pourrait être intéressante. Ainsi, le consommateur ou propriétaire faisant appel à l'une de ces entreprises aurait une lecture simple de ceux qui y sont particulièrement attentifs.

- L'incident est clos.

DEMANDE D'EXPLICATIONS DE M. 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 "les mesures d'encouragement en faveur des métiers "en manque d'image" et/ou socialement utiles".

M. Pepijn Kennis (Agora) *(en néerlandais).*- *L'assemblée citoyenne bruxelloise (ACB) a émis une série de propositions*

heeft zich gedurende enkele maanden over de thema's werkgelegenheid en tewerkstelling gebogen. Ze zocht antwoord op de vraag hoe we elke Brusselaar toegang kunnen geven tot een geschikte en waardevolle job. Na het verzamelen van informatie en gezamenlijk overleg heeft de Brusselse Burgerassemblee enkele voorstellen geformuleerd. Het is mijn rol om die hier te verdedigen en op die manier te tonen dat een democratie inclusief, deliberatief en participatief kan zijn.

Een van de voorstellen gaat over waardevol werk. Het beleid besteedt veel aandacht aan knelpuntberoepen bij het promoten van duurzame werkgelegenheid, maar er zijn beroepen die maatschappelijk weinig aantrekkelijk zijn en het gaat daarbij niet per se om knelpuntberoepen. De Brusselse Burgerassemblee concentreert zich dan ook niet op de knelpuntberoepen, maar wel op ondergewaardeerde beroepen en op beroepen met een sociale meerwaarde met het doel die te opwaarderen. Voor die beroepen zijn dezelfde maatregelen noodzakelijk als diegene die u plant voor de knelpuntberoepen. Ze kunnen weinig aantrekkelijk zijn door de zware arbeidsomstandigheden of weliswaar een sociale meerwaarde bieden door bij te dragen tot het welzijn van de bevolking, maar tegelijkertijd niet genoeg gewaardeerd worden. Het gaat dan bijvoorbeeld over afvalophalers, maatschappelijk werkers, verpleegkundigen, huishoudhulpen en dergelijke.

¹¹⁴⁷ In het regeerakkoord gaat er aandacht naar het promoten van weinig aantrekkelijke beroepen. Met steun aan acties die het beroeps- en het privéleven met elkaar verzoenen, gaat de regering in de richting van wat de Brusselse Burgerassemblee wil. De Brusselse Burgerassemblee vraagt immers om de volgende stimuli zo efficiënt mogelijk af te stemmen op de behoeften van wie een dergelijk beroep uitoefent:

- gratis openbaar vervoer;
- huishoudhulp en kinderopvang;
- aangepaste uitrusting en werkinstrumenten;
- een aangepaste gezondheidsverzekering.

Op die manier kunnen we proberen de keuze voor weinig aantrekkelijke, maar wel maatschappelijk waardevolle beroepen aan te moedigen.

Welk budget hebt u uitgetrokken om deze beroeps categorieën te ondersteunen? Welke projecten financiert u?

In het regeerakkoord is sprake van een eventuele terugbetaling van de vervoerskosten. Overweegt u om gratis openbaar vervoer in te voeren voor ondergewaardeerde beroepen of beroepen met een sociale meerwaarde? Om welke redenen? Hebt u daarover al overlegd met minister Van den Brandt?

In het regeerakkoord overweegt u ook het aantal kinderdagverblijven voor werkzoekenden uit te breiden. Wat zijn de voorwaarden? Overweegt u die dienst specifiek aan te bieden aan wie een ondergewaardeerd beroep uitoefent? U

en matière d'emploi. Mon rôle est de les défendre afin de démontrer que la démocratie peut être inclusive, délibérative et participative.

L'ACB s'est concentrée sur les emplois sous-valorisés et à valeur sociale ajoutée, dans le but de les revaloriser. La faible attractivité de ces professions, qui nécessitent les mêmes mesures que vous préconisez pour les métiers en pénurie, peut être due à des conditions de travail pénibles et à une trop faible valorisation. Je pense par exemple aux éboueurs, aux travailleurs sociaux, au personnel infirmier et aux aides ménagères.

Dans l'accord de gouvernement, une attention est accordée à la promotion des professions peu attrayantes.

En soutenant des actions permettant de concilier vie privée et vie professionnelle, le gouvernement va dans le sens de l'ACB. Celle-ci demande en effet que les mesures d'incitation suivantes soient prises afin de répondre aux besoins de ceux qui exercent une profession peu attractive : gratuité des transports en commun, aide ménagère et garde des enfants ; matériel et instruments de travail adaptés ; assurance maladie adaptée.

Nous encouragerions ainsi le choix de professions peu attrayantes mais socialement utiles.

Quel budget affectez-vous au soutien de ces catégories professionnelles et pour quels projets ? Quelles mesures de soutien comptez-vous prendre ?

kunt wel zeggen dat het niet uw taak is om kinderopvang te organiseren, maar hebt u daarover al overlegd met de bevoegde beleidsverantwoordelijken?

Hebt u plannen om een gezondheidsverzekering te verstrekken aan de beoefenaars van een weinig aantrekkelijk beroep? Hebt u daarover al overlegd met de bevoegde beleidsverantwoordelijken, bijvoorbeeld in de federale regering? Wat is de stand van zaken?

U spreekt ten slotte over gratis diensten voor bepaalde categorieën van werknemers. Welke steunmaatregelen overweegt u? Over welke diensten gaat het? Voor welke categorieën van werknemers zijn die bedoeld? Kortom, wat is de stand van zaken omtrent weinig aantrekkelijke of ondergewaardeerde beroepen?

¹¹⁴⁹ **Mevrouw Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit).**- Zoals mijn collega zegt, zijn weinig aantrekkelijke beroepen vaak beroepen met zware werkomstandigheden en beroepen waarvan de sociale meerwaarde onvoldoende wordt gewaardeerd. Ik wil daaraan toevoegen dat een baan ook niet aantrekkelijk kan zijn als de locatie niet bereikbaar is of als de vereisten in de vacature onnodig hoog zijn. Vorige week stond in een artikel in Humo dat bedrijven in de omgeving van de A12 geen personeel vinden. We zijn al langer op de hoogte van dat probleem en weten hoe moeilijk het is om de Brusselse arbeidsreserve te koppelen aan de Vlaamse arbeidsbehoeften. De muren tussen de Brusselse en de Vlaamse arbeidsmarkt blijven hoog. In het nieuwe samenwerkingsakkoord tussen het Brussels Gewest en het Vlaams Gewest worden veel stappen gezet, maar er is geen aandacht voor het mobiliteitsprobleem. Hoe is de regering van plan om de verbinding tussen Brussel en Vlaanderen te verbeteren? Overweegt ze extra pendelbussen?

De heer Kennis stelt uitgebreid vragen over de behoeften van mensen die al weinig aantrekkelijke banen uitoefenen, maar er is nog een ander probleem: de vacatures voor die banen raken niet ingevuld door de taalvereisten. Daarom moeten we ervoor zorgen dat indien tweetaligheid niet noodzakelijk is voor een vacature, daar duidelijk over wordt gecommuniceerd. Voor veel Brusselse werkzoekenden is hun ontoereikende kennis van het Nederlands een grote drempel om te solliciteren voor bepaalde banen, zowel in Vlaanderen als in Brussel. Daardoor haken veel geschikte kandidaten vroegtijdig af. Er zijn taalopleidingen en taalcheques om het probleem op te lossen, maar ook training on the job en het aanbieden van taalcursussen op de arbeidsplek moeten worden gestimuleerd. Wat is uw mening daarover?

Daarnaast verklaarde u in juli dat Actiris werk maakt van een automatische vertaaltool op de website. Als potentiële kandidaten een vacature niet begrijpen, vormt dat al een eerste grote drempel waardoor ze geschikte vacatures toch vaak missen. Hoe staat het met de ontwikkeling van die tool?

¹¹⁵¹ **De heer Bernard Clerfayt, minister.**- Het probleem van de knelpuntberoepen en weinig aantrekkelijke banen is niet nieuw en kan aan verschillende factoren worden toegeschreven. Ik

Mme Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit) (en néerlandais).- *La faible attractivité d'un emploi peut s'expliquer par la pénibilité des conditions de travail, un manque de valorisation, un emplacement peu accessible ou encore des exigences inutilement élevées.*

Nous savons qu'il est difficile de mobiliser la réserve de travailleurs bruxellois pour répondre aux besoins du marché de l'emploi flamand. Comment le gouvernement entend-il améliorer la mobilité et les transports entre Bruxelles et la Flandre ?

Souvent, ces emplois peu attrayants ne trouvent pas preneur en raison des exigences linguistiques. S'ils ne nécessitent pas un candidat bilingue, cela devrait être spécifié. La méconnaissance du néerlandais constitue en effet un obstacle pour de nombreux demandeurs d'emploi bruxellois. Comment remédier à ce problème ?

Enfin, qu'en est-il du développement de l'outil de traduction automatique sur le site web d'Actiris ?

M. Bernard Clerfayt, ministre (en néerlandais).- *La problématique des métiers en pénurie et des professions peu attractives est imputable à plusieurs facteurs. Mon objectif est*

tracht het probleem aan te pakken binnen mijn bevoegdheden, opdat zo veel mogelijk Brusselaars aan het werk kunnen worden geholpen en kunnen gebruikmaken van de kansen die worden geboden door de beroepen waarvoor personeel wordt gezocht.

De door u aangehaalde gebrekkige aantrekkelijkheid van bepaalde beroepen als gevolg van moeilijke of ontoereikende arbeidsomstandigheden is een andere factor die verklaart waarom bepaalde functies moeilijk ingevuld raken. Ik verwijs daarvoor naar de analyse van de knelpuntberoepen van view.brussels, die op de website van Actiris staat.

Het is belangrijk dat alle betrokken partijen hun verantwoordelijkheid nemen en dat wij alles in het werk stellen om de Brusselaars naar die veelbelovende banen te leiden. Ik heb het initiatief genomen om rondetafelconferenties te organiseren met de sectoren en de Brusselse overheidsdiensten voor tewerkstelling en opleiding om samen actieplannen op te stellen voor de sectoren met veel knelpuntberoepen. Ik heb ook een budget van 2 miljoen euro uitgetrokken voor de uitvoering van de actieplannen die uit die rondetafelconferenties zullen voortvloeien.

Het is moeilijk om u een totaalbeeld te geven van de budgetten die voor de knelpuntberoepen zijn vrijgemaakt, aangezien dat thema in meerdere aspecten van het gewestelijke tewerkstellingsbeleid aan bod komt. Ik heb in 2022 wel extra middelen uitgetrokken voor de knelpuntsectoren. Zo is er een budget van 2,7 miljoen euro vrijgemaakt om de opleidingsvergoeding op te trekken van 2 euro naar 3 euro per uur voor werkzoekenden die een opleiding voor een knelpuntberoep volgen.

¹¹⁵³ Er werd ook 1 miljoen euro uitgetrokken voor de ontwikkeling en de updates van IAM-B, een dynamisch informatieplatform over de arbeidsmarkt op de website van Actiris, waar aandacht wordt besteed aan knelpuntberoepen.

Binnen mijn bevoegdheden zet ik de volgende hefboomen in om doeltreffende antwoorden te bieden:

- een actieve deelname aan de interministeriële conferentie betreffende de strijd tegen de knelpuntberoepen, waar de drie gewesten en de federale overheid informatie uitwisselen;

- de inschakeling van de opleiding- en tewerkstellingspool, waarvan er al vier in Brussel zijn;

- de expertise van view.brussels op het vlak van analyse en prospectieve monitoring;

- de herziening van de methode om de beroepen in kwestie te definiëren;

- de uitwerking van een strategie inzake kwalificatie voor werk;

d'offrir un emploi, notamment dans les secteurs en pénurie, au plus grand nombre de Bruxellois.

Toutes les parties concernées doivent prendre leurs responsabilités et nous devons tout mettre en œuvre pour diriger les Bruxellois vers ces métiers d'avenir. J'ai pris l'initiative d'organiser des tables rondes afin d'élaborer des plans d'action pour les secteurs en pénurie ; 2 millions d'euros ont été dégagés pour leur mise en œuvre.

Il est difficile de donner une image globale des budgets débloqués pour les professions en pénurie, car ce sujet est couvert par plusieurs aspects de la politique régionale de l'emploi. En 2022, j'ai dégagé des moyens supplémentaires, notamment, pour augmenter l'allocation de formation des demandeurs d'emploi se formant à une profession en pénurie (2,7 millions d'euros) et pour développer et mettre à jour une plateforme dynamique d'information sur le marché du travail qui se concentre sur les professions en pénurie (1 million d'euros).

Dans le cadre de mes compétences, j'emploie les leviers suivants afin d'apporter des réponses ciblées :

- une participation active à la conférence interministérielle concernant la lutte contre les métiers en pénurie ;

- le recours aux pôles formation-emploi ;

- l'expertise de view.brussels ;

- la révision de la méthode de définition des métiers en question ;

- l'élaboration d'une stratégie en matière de qualification pour l'emploi ;

- le soutien du fonds rebond à la reconversion dans ces métiers ;

- le soutien des formations en alternance dans l'enseignement de la Communauté française.

Les avantages et les conditions matérielles de travail mentionnés dans votre question ne relèvent pas de ma compétence, mais de celle des autorités fédérales.

- steun uit het opveringsfonds voor de omscholing naar deze beroepen, van werknemers die in het kader van een faillissement worden begeleid;

- ondersteuning voor alternerende opleidingen in het onderwijs van de Franse Gemeenschap door de uitbreiding van de mentorpremie.

Ik ben echter niet bevoegd om in te grijpen met betrekking tot de voordelen en de materiële arbeidsvoorwaarden binnen de beroepen die u in uw vraag vermeldt. Ik kan dus niets doen aan de terugbetaling van de vervoerskosten van de werknemers, de ziekteverzekeringspremies en de verschillende voordelen zoals kinderopvang voor werknemers in bepaalde sectoren die erkend worden wegens hun slechte arbeidsvoorwaarden. Wij zijn niet bevoegd voor de werknemers op het Brusselse grondgebied, want dat is een bevoegdheid van de federale overheid. Wel zijn we bevoegd voor de Brusselse werkzoekenden. Het werkgelegenheidsbeleid is onze bevoegdheid, niet werk in het algemeen. Werkbaar werk valt namelijk onder de bevoegdheden van de federale overheid, die daarover een wet voorbereidt.

¹¹⁵⁵ Elementen als de kwaliteit van het werk, de vergoedingen en andere arbeidsvoorwaarden worden onderhandeld in tripartite sectorakkoorden of collectieve arbeidsovereenkomsten.

Sommige beroepen hebben te lijden onder een verkeerd beeld dat niet of niet meer overeenkomt met de werkelijkheid. De bouwsector is bijvoorbeeld sterk geëvolueerd: digitalisering, behoorlijke lonen, arbeidstijden die de combinatie van privé- en beroepsleven mogelijk maken, minder zwaar werk, zinvol werk ten opzichte van de maatschappelijke bekommernissen enzovoort.

Andere beroepen hebben dan weer te lijden onder genderstereotypen die bepaalde groepen ervan weerhouden een bepaald beroep te kiezen. Zo zijn er te weinig mannen die ervoor kiezen om in de zorgsector te gaan werken.

Het is van belang om die informatie te verspreiden en werkzoekenden door te verwijzen naar opleidingen voor die beroepen. Dat is een van de taken die werden toevertrouwd aan het Beroepenpunt, dat bijna drie jaar geleden werd opgericht door Actiris, Bruxelles Formation en de VDAB Brussel.

Tot slot heeft Actiris twee steunmaatregelen uitgewerkt om ouders te helpen. Zo heeft Actiris vier kinderdagverblijven, verspreid over drie gemeenten (Sint-Joost-ten-Node, Sint-Jans-Molenbeek en Brussel-Stad) waar in totaal 170 plaatsen ter beschikking worden gesteld. Dankzij het Europees Herstelplan kon een extra budget van 1,3 miljoen euro worden vrijgemaakt om in 2022 een vijfde kinderdagverblijf te creëren.

Daarnaast heeft Actiris een netwerk van partners uitgebouwd. Voor 2022 heeft Actiris een overeenkomst met elf partners. Zij bieden veertien opvanglocaties aan die verspreid zijn over acht gemeenten en in totaal 105 plaatsen tellen.

La qualité du travail, les compensations et d'autres conditions sont négociées dans le cadre d'accords sectoriels tripartites et de conventions collectives de travail.

Certains secteurs, dont celui de la construction, souffrent de préjugés qui ne correspondent plus à la réalité.

Les stéréotypes de genre en dissuadent également d'opter pour certaines professions, tel le secteur des soins de santé pour les hommes.

Il importe de diffuser ces informations et d'orienter les demandeurs d'emploi vers les formations dans ces secteurs. C'est une des tâches de la Cité des métiers de Bruxelles.

Enfin, Actiris a mis sur pied deux mesures de soutien pour aider les parents et a développé un réseau de partenaires.

1157 Als u nog meer details wilt, kunt u me een schriftelijke vraag stellen.

Zoals u ziet, werk ik hard om in het kader van mijn bevoegdheden alle mogelijke hefboomen te activeren om de werkgelegenheid van de Brusselaars te ondersteunen inzake beroepen die weinig aantrekkelijk zijn. Het gaat om de zogenaamde knelpuntberoepen, die ik zelf liever positief omschrijf als beroepen waarvoor mensen worden aangeworven. Als je altijd spreekt over knelpuntberoepen, lijkt het alsof je die beroepen problematiseert.

Mevrouw Sabbe, de vergoedingen en extra voordelen moeten worden besproken door de sociale partners en de federale overheid, de Brusselse regering is daar niet voor bevoegd. Er is wel een samenwerkingsakkoord met Vlaanderen om meer Brusselaars naar Vlaanderen te sturen om een baan te vinden. Het aantal Brusselaars dat in Vlaanderen gaat werken, stijgt elk jaar. De resultaten zijn positief, maar nog niet voldoende. Daarom hebben we het samenwerkingsakkoord uitgebreid: de VDAB en Actiris werken actief samen om meer resultaten te bereiken.

Verder zijn we niet bevoegd om vervoermiddelen in te zetten voor mensen die binnen of buiten Brussel gaan werken. Het vervoer is ook een bevoegdheid van de werkgever. Veel werkgevers in Brussel organiseren vervoer voor hun werknemers. Het bekendste voorbeeld is Audi Brussel dat enorm veel werknemers vervoert vanuit de omgeving van Gent om in Brussel te komen werken. De kosten zijn voor het bedrijf, niet voor de overheid.

1159 **De heer Pepijn Kennis (Agora).**- Uw antwoorden bevredigen me niet helemaal. Mijn vraag ging specifiek over beroepen met een maatschappelijke meerwaarde, maar dat zijn niet noodzakelijk knelpuntberoepen. Zoals u terecht aangaf, zijn knelpuntberoepen beroepen waarvoor men geen kandidaten vindt, maar die hebben niet per se een maatschappelijke meerwaarde. Ik kan begrijpen dat het veeleer samenhangt met de geringere waardering of aantrekkelijkheid, wat zou verklaren waarom er vacatures open blijven staan voor knelpuntberoepen.

De Brusselse Burgerassemblee heeft het evenwel specifiek over beroepen "met een bepaald maatschappelijk nut dat zich niet laat becijferen, zoals beroepen die bijdragen tot het welzijn van de bevolking, het algemeen belang dienen of een positieve impact hebben op de maatschappij, zoals boswachter, maatschappelijk werker, verpleegkundige, huishoudhulp, bejaardenhulp, arts en onderwijzer."

Het is belangrijk om te erkennen dat we het niet noodzakelijk over hetzelfde hebben. U bent bevoegd om mensen naar die beroepen toe te leiden. Daarnaast moeten die beroepen aantrekkelijk worden gemaakt, en dat is inderdaad een taak voor de werkgever of de federale wetgever. Daarom vroeg ik u ook hoe het staat met het overleg met de federale en andere beleidsverantwoordelijken. U gaf daar geen duidelijk antwoord op. U verwijst naar de federale wet betreffende werkbaar werk,

Pour plus de détails, vous pouvez me faire parvenir une question écrite.

Je travaille dur dans le cadre de mes compétences afin de soutenir l'emploi des Bruxellois dans les secteurs en pénurie.

Mme Sabbe, les compensations et autres avantages relèvent de la compétence du gouvernement fédéral. Un accord de coopération, que nous avons élargi, existe bien pour diriger les Bruxellois vers les emplois en Flandre.

Par ailleurs, le transport relève de la compétence de l'employeur, qui en supporte les coûts.

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- Vos réponses ne me satisfont pas pleinement. Ma question portait sur les professions à valeur sociale ajoutée, qui n'équivalent pas toujours aux métiers en pénurie.

L'assemblée citoyenne bruxelloise évoque des métiers qui présentent une utilité sociale non chiffrable, comme la participation au bien-être de la population, l'intérêt général ou un autre effet positif sur la société.

Nous ne parlons pas forcément de la même chose. L'attractivité relève en effet de la compétence de l'employeur et des autorités fédérales. Dès lors, qu'en est-il de vos concertations avec ces dernières ? Quelles en sont les résultats ?

Vous faites beaucoup référence à l'employeur. Or, il s'agit souvent du secteur public. Vous pourriez donc vous accorder avec les autorités communales et régionales afin d'améliorer les conditions des travailleurs de ce secteur ? Que faites-vous concrètement pour le secteur public ?

maar hebt u al overleg gepleegd met de federale overheid en zo ja, met welk resultaat?

U verwijst tot slot vaak naar de werkgever, maar in dit geval gaat het vaak om de openbare sector. Misschien kunt u dus de handen in elkaar slaan met de gemeentelijke of gewestelijke overheden om de arbeidsvoorwaarden van verpleegkundigen, politieagenten of vuilnisophalers te verbeteren. Veel van die beroepen behoren tot de publieke sector, wat u op zijn minst mogelijkheden geeft om iets aan de arbeidsvoorwaarden te doen. Wat doet u concreet voor de publieke sector?

¹¹⁶¹ **Mevrouw Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit).**- Ik ben heel blij met het samenwerkingsakkoord, maar ik heb geen antwoord gekregen op mijn vraag over de vertaaltool. In juli deelde u mee dat Actiris aan een vertaaltool werkte om ervoor te zorgen dat de werkzoekenden de vacatures goed kunnen begrijpen. Is die tool inmiddels beschikbaar?

¹¹⁶³ **De heer Bernard Clerfayt, minister.**- Ik heb geen informatie bij me om te antwoorden op de laatste vraag van mevrouw Sabbe, maar ik ben zeker bereid een antwoord te geven als ze me de vraag nogmaals stelt. Dat kan eventueel schriftelijk.

Mijnheer Kennis, het is moeilijk te zeggen wat een beroep met een maatschappelijke meerwaarde is. Wat is daarvan de definitie? Een bakker of een slager heeft waarschijnlijk ook een maatschappelijke meerwaarde. U kunt niet zeggen dat alleen werknemers in de zorgsector of alleen stadswachten een maatschappelijke meerwaarde bieden. Alle banen bieden waarschijnlijk iets aan de maatschappij aan. In het huidige economische systeem geeft de maatschappij een waarde aan elk beroep in de vorm van een loon. U mag wel zeggen dat u niet akkoord gaat met wat de maatschappij doet, maar dat is een veel ruimer probleem dat alleen de werkgevers kunnen oplossen. Om te zien hoe we die beroepen herwaarderden moet u zich richten tot de gemeenten, de openbare instellingen en de begroting van het gewest bekijken. Als minister van Plaatselijke Besturen werk ik aan een herwaardering van de lokale ambtenaren. Er werd een akkoord met de non-profitsector gesloten om de lonen in de zorgsector te verhogen. U moet uw vragen dus richten tot de bevoegde ministers.

Het is moeilijk om het begrip 'maatschappelijke meerwaarde' te omschrijven. Iedereen kan dat anders interpreteren. Dat is net het probleem.

¹¹⁶⁵ **De heer Pepijn Kennis (Agora).**- Ik stel straks nog een specifiekere vraag over de definitie van het begrip 'maatschappelijke meerwaarde'. Daar gaan we dus nog dieper op in. Toch denk ik niet dat je kunt stellen dat de maatschappelijke meerwaarde van een job wordt uitgedrukt in loon. Dat zou betekenen dat de onzichtbare hand van de economie gelijk zou hebben en van elk beroep de exacte maatschappelijke meerwaarde kan bepalen. Een vuilnisophaler verdient minder dan een effectenhandelaar en is dus minder maatschappelijk relevant? Daar kan ik het echt niet mee eens zijn.

Mme Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit) (en néerlandais).- *Je salue l'accord de coopération, mais réitère ma question concernant l'outil de traduction d'Actiris : est-il disponible ?*

M. Bernard Clerfayt, ministre (en néerlandais).- *Mme Sabbe, je ne dispose pas encore de cette information.*

M. Kennis, il est difficile de définir un emploi à valeur sociale ajoutée. Chaque emploi apporte quelque chose à la société, qui le reconnaît par l'octroi d'un salaire.

Pour constater notre revalorisation de ces métiers, adressez-vous aux communes, aux institutions publiques et consultez le budget de la Région. En tant que ministre des pouvoirs locaux, je travaille à une revalorisation des barèmes des fonctionnaires locaux. Un accord a été conclu avec le secteur non marchand afin de rehausser les salaires dans le secteur des soins.

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- *Je poserai tout à l'heure une question spécifique sur la définition du concept de "valeur sociale ajoutée". Je ne pense pas que la collecte de déchets en a moins que les opérations boursières.*

La pandémie a révélé quels métiers présentaient une valeur sociale ajoutée, et que cette dernière n'était pas liée au salaire.

- L'incident est clos.

De pandemie heeft overigens duidelijk genoeg getoond welke beroepen echt een maatschappelijke meerwaarde boden, en daarbij was het loon duidelijk niet de enige bepalende factor.

- *Het incident is gesloten.*

VRAAG OM UITLEG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS

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

betreffende "het aanmoedigen van bedrijven om laaggekwalificeerde werknemers op te leiden".

De heer Pepijn Kennis (Agora) (in het Frans).- *Binnen de Brusselse Burgerassemblee (BBA) hebben 45 uitgelote burgers zich gebogen over het thema goede, geschikte werkgelegenheid voor iedereen. Ik zal de voorstellen toelichten die de deelnemers na rijp beraad uitgewerkt hebben.*

De Brusselse werkgevers zijn op zoek naar almaar specifiekere profielen, terwijl er 90.000 werkzoekenden zijn. Het is dus zaak om laaggeschoolden bij te scholen, zodat ook zij in aanmerking komen voor de beschikbare jobs.

Als bedrijven opleidingen op de werkvloer aanbieden, kunnen werknemers doorstromen naar andere functies binnen het bedrijf en komen er plaatsen vrij voor laaggeschoolde arbeidskrachten. De BBA pleit voor positieve discriminatie onder kandidaten die een opleiding willen volgen: laaggeschoolden moeten daarbij voorrang krijgen.

Hoe stimuleert u bedrijven om laaggeschoolde werknemers bij te scholen op de werkvloer?

Wat voor vergoeding krijgen de bedrijven daarvoor? Wat willen de werknemers zelf en hoe speelt u daarop in? Moet er bepaalde regelgeving worden aangepast?

DEMANDE D'EXPLICATIONS DE M. 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 "les mesures pour encourager les entreprises à former les travailleurs peu qualifiés".

M. Pepijn Kennis (Agora).- L'assemblée citoyenne bruxelloise (ACB) s'est penchée sur la question des travailleurs peu qualifiés ; 45 citoyens tirés au sort ont étudié l'emploi à Bruxelles afin de répondre à la question suivante : comment permettre à chaque Bruxellois ou Bruxelloise d'accéder à un emploi décent qui lui correspond ? Après s'être informés et avoir discuté ensemble, les participants ont fait des propositions. Mon rôle est de porter celles-ci auprès du parlement et de vous interroger à ce sujet. Ce faisant, nous montrons qu'une démocratie peut être inclusive, délibérative et participative.

Les employeurs sont à la recherche de profils toujours plus qualifiés à Bruxelles, tandis que la population inactive de la capitale compte 90.000 demandeurs d'emploi. Il est donc urgent de former des personnes peu qualifiées pour qu'elles puissent accéder à ces emplois disponibles, requérant des qualifications plus importantes.

Ma question porte sur le rôle que les entreprises peuvent jouer dans l'amélioration des qualifications de leurs employés en proposant des formations sur le lieu de travail. Les employés peuvent ainsi évoluer en interne vers d'autres postes. Dans le même temps, cela libère des emplois accessibles aux personnes moins qualifiées. À cette fin, l'ACB propose une discrimination positive dans l'attribution de la formation, c'est-à-dire un effort ciblé vers les personnes peu qualifiées, afin de maximiser les résultats.

L'ACB demande donc à la Région de Bruxelles-Capitale d'encourager les entreprises à former les travailleurs peu qualifiés et à les amener au niveau requis pour des emplois nécessitant une formation ou qualification plus importante.

Que faites-vous pour encourager les entreprises à former leurs travailleurs peu qualifiés sur le lieu de travail ?

Quel type de compensation les entreprises reçoivent-elles ? Quelle est la demande des employeurs à cet égard ? Que faites-vous pour répondre à cette demande ? Des demandes plus spécifiques sont-elles formulées au-delà du financement

Als we het goed hebben, is er 2,5 miljoen euro uitgetrokken om de beroepsopleidingen te versterken. Welke projecten financiert u, en in welke sectoren? Vormen ook laaggeschoolden de doelgroep?

Welke andere budgetten gebruikt u opdat bedrijven meer laaggeschoolden opleiden op de werkvloer? Met welk resultaat?

¹¹⁷⁵ **Mevrouw Clémentine Barzin (MR)** (in het Frans).- *Ik hoop maar dat de minister zal kunnen antwoorden, want de vraag om uitleg van de heer Kennis overstijgt ruimschoots zijn bevoegdheden.*

Al jaren zijn er in Brussel vooral jobs voor hooggeschoolden.

Als de heer Kennis het heeft over geschikt werk, dan moet hij er ook bij zeggen dat het belangrijk is dat mensen actief op zoek gaan naar werk, en dat het ook mogelijk is om zelf een bedrijf op te zetten en je eigen baan te creëren.

(Onhoorbaar)

Als antwoord op de klimaatuitdaging ontstaan er allerlei nieuwe, innovatieve en interessante beroepen.

De bedrijven zijn ook vragende partij.

¹¹⁷⁵ **De voorzitter.**- *De verbinding van mevrouw Barzin is te slecht. We onderbreken haar hier.*

ou d'aides financières ? Des réglementations ou d'autres dispositions doivent-elles par exemple être ajustées ?

Existe-t-il des projets concrets qui servent à indemniser les entreprises pour la formation de leurs travailleurs peu qualifiés ? Le cas échéant, lesquels ?

Sauf erreur de notre part, 2,5 millions d'euros étaient prévus pour renforcer la formation professionnelle. Quels projets financez-vous spécifiquement, dans quel secteur et quels sont les postes visés à long terme ? Les personnes visées sont-elles notamment les personnes peu qualifiées ?

Quels autres budgets utilisez-vous afin d'assurer que les entreprises puissent davantage former leurs travailleurs peu qualifiés sur le lieu de travail ? Quels en sont les résultats ?

Mme Clémentine Barzin (MR).- La demande d'explications de M. Kennis est vaste et brasse à la fois des compétences de la Région, de la Cocof et du ministre. J'espère que ce dernier pourra nous fournir la réponse la plus complète possible. Je salue par ailleurs l'assemblée citoyenne bruxelloise dont M. Kennis porte la voix et les questions dans notre commission.

La question de la formation des travailleurs peu qualifiés est très importante et figure au centre des débats à la Région bruxelloise. Cela fait des années qu'il apparaît que la Région offre des emplois beaucoup trop qualifiés.

(Inaudible)

Cette assertion est-elle toujours partagée ?

(Inaudible)

... quelle que soit leur formation, à des formations ad hoc, fournies par exemple pour les pouvoirs publics.

Il existe aujourd'hui tout un potentiel pour que ces demandes soient rencontrées et que les Bruxellois puissent être mis à l'emploi. Quand M. Kennis évoque des emplois qui conviennent aux personnes, il faudrait également prendre en compte l'importance de la recherche active d'emploi, ainsi que la possibilité de créer son propre emploi et sa propre entreprise.

Il existe aujourd'hui toute une série de métiers innovants dans le cadre des réponses à l'enjeu climatique, par exemple, qui sont particulièrement riches de nouveautés et tout à fait épanouissants.

(Inaudible)

Les entreprises aujourd'hui sont demandeuses.

M. le président.- La connexion étant trop mauvaise, nous devons suspendre l'intervention de Mme Barzin.

¹¹⁷⁷ **Mevrouw Farida Tahar (Ecolo)** (in het Frans).- *Het belang van opleidingen is al vaak ter sprake gekomen, vooral voor laaggeschoolden of mensen die zeer moeilijk werk vinden. De heer Kennis wil bedrijven aanzetten tot het opleiden van laaggeschoolde werknemers, met name nadat ze in dienst zijn gekomen. Ik kan hem daarin alleen maar bijtreden. Ik ben benieuwd welke middelen u uittrekt om bedrijven te steunen.*

Hoeveel laaggeschoolde jongeren zijn er? Wat doet u om bedrijven warm te maken voor het idee?

U bespreekt allicht ook met uw federale ambtgenoten hoe we zulke werknemers na hun indiensttreding kunnen steunen. We mogen niet denken dat er niets meer hoeft te gebeuren als ze eenmaal aan de slag zijn.

Ik dank de Burgerassemblee voor haar bijdrage.

Mme Farida Tahar (Ecolo).- Cette demande d'explications est fondamentalement importante au vu de l'enjeu de la formation, et nous savons toutes et tous que cette dernière occupe une place prioritaire dans l'agenda du ministre.

Nous avons eu l'occasion à de nombreuses reprises d'aborder l'enjeu des formations, surtout pour les publics peu qualifiés ou très éloignés du marché de l'emploi. Je note bien qu'il s'agit, dans le chef de mon collègue, d'encourager les entreprises à former les travailleurs peu qualifiés, notamment quand ils sont déjà engagés. Je ne peux que souscrire à cette volonté et suis impatiente d'entendre les réponses du ministre quant à l'enveloppe budgétaire dégagée pour soutenir ces entreprises, par des primes ou des mesures incitatives.

Pourriez-vous nous fournir des éléments plus concrets sur le nombre de jeunes peu qualifiés ? Ne faudrait-il pas réfléchir également à la sensibilisation des entreprises ? Les formations sont importantes pour les travailleurs, mais aussi pour les entreprises elles-mêmes. Cette dimension n'est pas abordée directement dans la question de mon collègue mais, pour améliorer la formation des travailleurs peu qualifiés, il faut commencer par sensibiliser les entreprises elles-mêmes. Je ne dis pas qu'elles ne le sont pas, mais je souhaiterais savoir ce qui est mis en place pour les toucher, les former, les soutenir et les sensibiliser.

Votre compétence en matière de formation vous occupe surtout à la Cocof, qui concentre les budgets plus importants dans ce domaine. Cependant, comme vous avez l'avantage d'être ministre à la fois en Région bruxelloise et à la Cocof, j'espère que vous nous apporterez une réponse globale.

Par ailleurs, vu les dimensions fédérales, je ne doute pas que vous parlez avec vos homologues fédéraux pour soutenir les travailleurs une fois qu'ils sont engagés. En effet, il ne faudrait pas commettre l'erreur de penser que les efforts ne doivent pas être poursuivis, une fois l'accès à l'emploi acquis. Autrement dit, il est important de maintenir les gens au travail. Face à la rotation du personnel et à la difficulté de maintenir les personnes peu qualifiées au travail, une réflexion sur leur maintien sur le marché de l'emploi s'impose.

Je remercie encore l'assemblée citoyenne Agora, qui nous permet aujourd'hui de consacrer une commission aux questions d'emploi, de formation et de discrimination.

¹¹⁷⁹ **Mevrouw Clémentine Barzin (MR)** (in het Frans).-

(Onverstaanbaar)

Mme Clémentine Barzin (MR).-

(Inaudible)

¹¹⁷⁹ **De voorzitter**.- Technische problemen dwingen ons helaas het betoeg van mevrouw Barzin te onderbreken.

M. le président.- Il est impossible de poursuivre l'intervention de Mme Barzin en raison de problèmes techniques. J'en suis navré.

¹¹⁸³ **De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *De paradox die Charles Picqué 30 jaar geleden al beschreef, bestaat erin dat Brussel op grond van zijn bruto binnenlands product de op drie of vier na rijkste stad van Europa is, maar dat het een relatief arm gewest is als we kijken naar het gemiddelde inkomen van de inwoners.*

Ongeveer vijftien jaar geleden zag Didier Gosuin ook al een kloof tussen de veeleisende Brusselse arbeidsmarkt en de laaggeschoolde werklozen.

De toestand valt te verklaren door het feit dat een deel van de mensen die bij Actiris zijn ingeschreven er een hobbelige of onvolledige schoolcarrière op hebben zitten. Omdat buitenlandse diploma's niet worden erkend, tellen de vaardigheden van veel migranten niet meer voor de Brusselse arbeidsmarkt.

Het Brussels Gewest werkt al 30 of 40 jaar aan het verbeteren van de opleiding van de arbeidsreserve. Wanneer er vacatures zijn, moeten die bij voorkeur naar Brusselaars gaan met de nodige vaardigheden.

¹¹⁸⁵ *Brussel moet zijn scholings- en competentieachterstand wegwerken, want de arbeidsmarkt wordt steeds veeleisender. Zo zijn computervaardigheden onmisbaar geworden voor veel beroepen.*

Bijgevolg moet de nadruk op de voortdurende verbetering van de vaardigheden komen te liggen. Telkens als iemand van werk verandert, moet hij immers zijn vaardigheden bijspijkeren.

Helaas is continue opleiding geen gewestelijke, maar een federale bevoegdheid. Een heleboel beslissingen komen tot stand zonder dat we kunnen meepraten.

Uit een verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dat in de zomer van 2020 werd gepubliceerd, blijkt dat Belgische ondernemingen minder investeren in continue opleiding dan hun concurrenten in Nederland, Frankrijk en Duitsland. De federale regering wil dat de 3% van de totale loonsom naar opleiding moet gaan. Die maatregel geldt voortaan voor elke afzonderlijke werknemer, waardoor iedereen jaarlijks vijf dagen opleiding kan volgen. Tot nu toe waren het hoofdzakelijk managers die opleidingen kregen.

M. Bernard Clerfayt, ministre.- La formation continue des travailleurs en entreprise, et en particulier celle des travailleurs peu qualifiés, est évidemment fondamentale.

Pour revenir à Mme Barzin, le paradoxe évoqué par M. Picqué il y a 30 ans était que le PIB par habitant de Bruxelles en faisait une ville riche - la deuxième ou troisième ville la plus riche d'Europe -, mais que le revenu moyen par habitant classait la Région parmi celles où les habitants étaient relativement pauvres.

Le paradoxe auquel fait référence Mme Barzin est celui exprimé par M. Gosuin il y a une quinzaine d'années. Selon celui-ci, le marché de l'emploi à Bruxelles est le plus exigeant en matière de compétences et de qualifications, alors que la réserve de main-d'œuvre inscrite chez Actiris présente, en moyenne, le niveau de qualification le plus faible.

Plusieurs phénomènes permettent de l'expliquer. Une partie des personnes inscrites chez Actiris ont ainsi eu un parcours scolaire chahuté ou incomplet. Par ailleurs, en raison des flux migratoires, la non-reconnaissance des diplômes de certaines personnes possédant des compétences et qualifications les empêche de les exploiter sur le marché de l'emploi bruxellois.

En Région bruxelloise, la stratégie appliquée depuis 30 ou 40 ans doit rester la même : il faut augmenter les compétences et qualifications de la réserve de main-d'œuvre pour en améliorer l'employabilité. Lorsque des postes s'ouvrent et que les employeurs sélectionnent des candidats, il faut que ceux issus de la Région bruxelloise disposent des compétences et qualifications leur permettant d'être embauchés.

Il faut donc que Bruxelles rattrape son retard en matière de qualifications et de compétences, dans un contexte où le marché de l'emploi exige des compétences de plus en plus importantes. À l'heure actuelle, les compétences numériques sont ainsi presque devenues incontournables pour beaucoup de professions, alors que ce n'était pas le cas il y a quinze ans.

Dans beaucoup de métiers, les compétences changent avec le temps. Il faut donc insister aussi sur l'amélioration continue des compétences des chercheurs d'emploi et, pour revenir à la question de M. Kennis, des travailleurs en entreprise, puisque ceux-ci "font carrière" en changeant d'entreprise et doivent à chaque fois remettre leurs compétences à niveau pour accéder à un emploi dans une autre société.

La formation continue des travailleurs est dès lors une question essentielle. Malheureusement, elle ne relève pas des compétences de la Région bruxelloise, mais du gouvernement fédéral, qui prend une série de décisions sans nous consulter. Dans le cadre de leurs compétences, les autorités fédérales prennent des décisions en matière de formation continue, qui vont certes dans la bonne direction. Si j'avais été consulté, j'aurais abondé dans leur sens.

¹¹⁸⁷ *Laaggeschoolden kregen dus zelden opleidingen. Het is goed nieuws dat daar verandering in komt.*

Continue opleiding wordt per sector georganiseerd. Toen bleek dat de opleidingsfondsen onderbenut bleven, heeft het Brussels Gewest opleidings- en tewerkstellingscentra opgericht waar werkgevers, vakbonden, openbare diensten voor werkgelegenheid en opleiding samenwerken aan aangepaste beroepsopleidingen.

Opleidings- en tewerkstellingscentra moeten nagaan aan welke opleidingen de arbeidsmarkt behoefte heeft, opleidingsprogramma's uitwerken en zo organiseren dat zowel werknemers als werkzoekenden ze kunnen volgen.

De vakgebieden van de vier bestaande centra zijn industriële techniek, bouw, logistiek en digitale beroepen. Het vijfde centrum wordt er een voor de horeca en misschien volgt er nog een zesde voor de non-profitsector.

Une décision prise à l'automne dernier par le gouvernement fédéral dans le cadre de ses débats budgétaires fait actuellement l'objet de discussions. Il s'agirait de modifier la manière dont l'exigence de formation qui pèse sur les entreprises est exprimée. Auparavant, les entreprises avaient l'obligation de consacrer 3 % de la masse salariale à la formation continue des travailleurs. Il faut reconnaître que ce n'est pas le cas dans toutes les entreprises et qu'il n'y a pas suffisamment de contrôles.

Dans son rapport publié à l'été 2020, le Conseil supérieur de l'emploi a mesuré les efforts de formation continue consentis par les entreprises en Belgique. Il a montré que les entreprises belges faisaient moins d'efforts de formation continue que les entreprises comparables aux Pays-Bas, en France et en Allemagne. Il y a donc un défaut de formation continue dans nos entreprises. Cela reste bien sûr une compétence du gouvernement fédéral. Ce dernier est en train de décider - et je m'en félicite - que l'effort de formation (3 % de la masse salariale) s'appliquera dorénavant par personne : cinq jours de formation par an par personne. En effet, les entreprises formaient souvent davantage les cadres que ceux qui étaient au bas de l'échelle.

Elles formaient donc ceux qui étaient déjà formés et pas ceux qui étaient peu qualifiés. Cela répond à la question de M. Kennis. Effectivement, cela fait longtemps que nos entreprises ne forment pas assez les travailleurs les moins qualifiés, ce qui est scandaleux pour les travailleurs et mauvais pour la dynamique du marché de l'emploi puisque, lorsque ces personnes quittent l'entreprise, elles n'ont pas développé leurs compétences, retrouvent difficilement un autre emploi et se retrouvent dans le service public de l'emploi qui doit se charger de leur formation. Cette modification fédérale est donc une excellente chose, et je la soutiens pleinement.

La formation est une compétence stricte de l'État fédéral et les choses évoluent heureusement dans le bon sens. La formation continue est organisée de manière sectorielle, dans les fonds sectoriels de formation, où le patronat et les syndicats organisent, par secteur, des programmes de formation continue pour les travailleurs.

Ayant identifié que ces fonds sectoriels de formation ne sont pas pleinement utilisés, nous avons créé en Région bruxelloise les pôles formation-emploi, dans lesquels nous réunissons les acteurs sectoriels - patronat et syndicats - et les services publics de l'emploi et de la formation que sont Actiris, le VDAB et Bruxelles Formation. Nous concevons ensemble, avec de l'argent public d'une part et de l'argent du secteur privé d'autre part, des programmes de formations professionnelles adaptées aux besoins du secteur.

Les pôles formation-emploi ont pour vocation de s'informer sur les métiers et qualifications nécessaires aux métiers, de définir les programmes de formation, de les organiser eux-mêmes ou de veiller à leur organisation, afin de rendre ces formations accessibles aussi bien aux travailleurs qui doivent se former

¹¹⁸⁹ *We subsidiëren geen bedrijven om hun personeel opleiding te geven, omdat dat hun eigen verantwoordelijkheid is. Ze hebben daar trouwens ook belang bij.*

Dat neemt niet weg dat er maatregelen bestaan als activa.brussels, een premie van maximaal 5.000 euro voor werkgevers die een werkzoekende van onder de 30 zonder diploma secundair onderwijs in dienst nemen.

De Firststage biedt jongeren van onder de dertig met een diploma secundair onderwijs de gelegenheid om een opleiding in een bedrijf te volgen en een eerste werkervaring op te doen. De werkgever betaalt een maandelijkse brutovergoeding van 200 euro, wat erg weinig is voor een werkracht, en neemt de verplaatsingskosten, de verplichte verzekeringen en het sociale secretariaat voor zijn rekening. Van Actiris krijgt de stagiair een dagelijkse brutovergoeding van maximaal 26,82 euro.

Bruxelles Formation en de VDAB stimuleren ook individuele opleidingen in bedrijven. Op het einde van de stage moet de werkgever de stagiair een contract aanbieden voor ten minste de duur van de gesubsidieerde stage.

De beroepsinlevingsstage biedt werkgevers de mogelijkheid om gedurende zes maanden een stagiair in dienst te nemen aan een voordelig tarief.

qu'aux chercheurs d'emploi qu'Actiris leur envoie pour suivre une formation adaptée aux besoins du secteur.

Ces formations pour les chercheurs d'emploi et les travailleurs que nous finançons en tant que secteur public de l'emploi sont mises en commun, ce qui est une garantie de qualification actualisée pour les chercheurs d'emploi. Elles sont l'un des biais par lesquels nous cherchons à développer et à mieux mobiliser les moyens du secteur privé en formation continue, qui étaient un peu sous-utilisés dans certains cas.

Il existe pour l'instant quatre pôles formation-emploi : technique industrielle, construction, logistique et métiers du numérique. Nous travaillons avec le secteur horeca au développement d'un cinquième pôle, qui sera peut-être suivi d'un sixième pôle dédié au secteur non marchand.

Nous menons également des actions au niveau d'Actiris, de Bruxelles Formation et en collaboration avec le VDAB, mais celles-ci ne relèvent pas de la formation des travailleurs en entreprise. Nous ne subventionnons pas les entreprises pour former leurs travailleurs, car c'est une obligation qui leur incombe. Elle est d'ailleurs dans leur intérêt, puisque lorsque les travailleurs sont plus productifs, l'entreprise fonctionne mieux. Cela doit donc rester à leur charge. Anciennement, cela devait correspondre à 3 % de la masse salariale. Demain, cela représentera cinq jours de formation par travailleur pour l'ensemble des travailleurs, tous grades et niveaux de qualification confondus.

Des mécanismes bruxellois existent cependant, telle que la prime activa.brussels. Cet incitatif à la formation est une prime de 5.000 euros maximum octroyée aux employeurs engageant un jeune chercheur d'emploi de moins de 30 ans disposant d'un niveau inférieur au diplôme de secondaire supérieur. Elle leur permet de compenser les frais de formation pour adapter les compétences de ces jeunes aux besoins de l'entreprise.

Il existe également le stage First. Celui-ci permet aux jeunes de moins de 30 ans disposant du diplôme de secondaire supérieur de se former en entreprise et d'acquérir une première expérience professionnelle. L'employeur verse une indemnité mensuelle brute de 200 euros, ce qui est un tarif très avantageux pour disposer d'un travailleur. Il prend en outre à sa charge les frais de déplacement, les assurances obligatoires et de secrétariat social. Actiris verse une indemnité journalière brute au stagiaire d'un montant maximum de 26,82 euros. Nous prenons donc en charge près de trois quarts du coût du stage First, qui comprend de la formation.

Il existe par ailleurs la formation professionnelle individuelle en entreprise. Ce dispositif, dont Bruxelles Formation ou le VDAB sont les opérateurs techniques, stimule la formation en entreprise. À la fin du contrat de stage, l'employeur a l'obligation d'engager le travailleur sous contrat de travail pour une période au moins égale à celle durant laquelle il a bénéficié

¹¹⁹¹ *Wanneer een werkgever in zijn zoektocht naar een nieuwe werknemer een beroep doet op Actiris, kan hij taal- en opleidingscheques krijgen.*

Er bestaan premies voor duaal leren en de mentorpremie is verhoogd tot 3.000 euro per leerling.

Het is nog te vroeg om in te schatten wat de hervorming van de inschakelingsbetrekking heeft opgeleverd. Inschakelingsbetrekkingen zijn de voormalige artikel 60-contracten. Zolang de overheid de baan financiert, moet een deel van de werkuren voor de opleiding van de laaggeschoolde werknemer bestemd zijn.

In de loop van dit jaar gaan we alle werkgelegenheidssteun in het Brussels Gewest tegen het licht houden en waar nodig verbeteren.

Actiris heeft een budget van 12 miljoen euro om bij Bruxelles Formation of de VDAB opleidingen aan te kopen voor werkzoekenden die een opleiding nodig hebben om met een nieuwe baan te starten.

¹¹⁹³ **De heer Pepijn Kennis (Agora)** (in het Frans).- *Het is jammer dat de federale regering u niet heeft geraadpleegd over opleidingen op het werk of continue opleidingen. Het is goed dat het streefpercentage van 3% nu voor elke afzonderlijke werknemer geldt, en niet langer enkel voor al*

d'un subventionnement pour la période de stage de formation individuelle en entreprise.

Le stage d'immersion professionnelle permet quant à lui à l'employeur d'engager un stagiaire pendant un à six mois et de le rémunérer au taux de l'apprentissage industriel, légèrement inférieur.

Quand un employeur fait appel à Actiris pour engager un futur travailleur, il peut également bénéficier de chèques langue et formation qui sont financés par Actiris. Tous ces mécanismes témoignent des efforts significatifs que nous déployons pour former les chercheurs d'emploi lorsqu'ils sont insérés dans celui-ci.

Des primes sont accessibles pour soutenir la formation en alternance. La prime tuteur a été augmentée. Nous avons bien l'ambition d'augmenter le nombre de stages en entreprise, sujet à propos duquel Mme Barzin m'a souvent questionné. Une prime - majorée récemment - de 3.000 euros par apprenant est prévue pour le tuteur. L'impact de cette mesure sera évalué dans quelques mois.

Par ailleurs, le mécanisme des emplois d'insertion ayant été réformé par M. Gosuin sous la législature précédente, il est encore trop tôt pour en évaluer l'impact, a fortiori eu égard à la période de crise sanitaire. Les emplois d'insertion sont les anciens contrats article 60. Longtemps, les personnes placées dans ce dispositif travaillaient six mois à un an et demi puis retournaient au chômage. Nous avons maintenant imposé que durant la période pendant laquelle l'emploi est financé par le secteur public, il y ait une part des heures consacrée à la formation des travailleurs, ces derniers étant peu qualifiés. Cette période d'emploi subsidiée doit donc contenir une part de formation ; nous imposons une formation à ces travailleurs peu qualifiés, financée par le mécanisme article 60 que nous appelons emploi d'insertion.

Enfin, dans le courant de cette année, nous allons évaluer les différents mécanismes d'aide à l'emploi existant en Région bruxelloise (Activa, etc.) ; nous adapterons ceux qui sont les moins efficaces et renforcerons ceux qui le sont plus.

Il existe aussi la procédure de commande de formation : Actiris dispose d'un budget de 12 millions d'euros pour commander des formations, soit à Bruxelles Formation soit au VDAB. Ce levier concerne les chercheurs d'emploi qui accèdent à un emploi et ont besoin d'une formation pour rehausser leurs qualifications, afin de pouvoir assumer les missions de leur nouvel emploi.

Je suis prêt à répondre plus longuement à d'autres questions orales ou écrites pour vous décrire tout cela en détail.

M. Pepijn Kennis (Agora).- Je comprends que la formation sur le lieu de travail ou la formation continue relève principalement du niveau fédéral et je regrette que vous n'ayez pas été consulté. La réorientation des 3 % vers chaque travailleur et non plus vers l'ensemble du personnel est une bonne avancée, pour éviter

het personeel samen. Misschien valt het te overwegen om laaggeschoolden te voorrang te geven inzake opleidingen? De Brusselse Burgerassemblee is vragende partij.

Het is logisch dat de Brusselse maatregelen in de eerste plaats op werkzoekenden zijn gericht.

Het is positief dat er een evaluatie van de steun komt, want er zijn nog altijd te veel laaggeschoolden voor de beschikbare banen.

¹¹⁹⁵ **Mevrouw Farida Tahar (Ecolo)** (in het Frans).- *Het is jammer dat er niet meer ruimte is voor overleg of tenminste informatie-uitwisseling met de federale regering. U moet niettemin de belangen van de Brusselse werkzoekenden bij de federale regering verdedigen.*

De sectorfondsen voor opleiding worden onvoldoende benut. U had het over een Brussels fonds om aangepaste opleidingen te financieren. U moet geregeld nagaan of dat fonds zijn doel bereikt. Ik zou graag meer weten over de aangeboden opleidingen, de doelgroep en de impact.

Er moet een evaluatie komen van alle maatregelen, zodat we eventueel kunnen bijsturen.

¹¹⁹⁷ **Mevrouw Clémentine Barzin (MR)** (in het Frans).- *De bewering dat de beschikbare competenties van de arbeidsreserve niet goed overeenstemmen met de behoeften van de Brusselse arbeidsmarkt valt te betwisten. Met een goede opleiding kunnen mensen wel degelijk een knelpuntberoep uitoefenen.*

que la mesure ne profite qu'aux cadres. Nous pourrions même imaginer d'inverser la tendance en consacrant ce pourcentage aux personnes les moins qualifiées. C'est ce que demande l'assemblée citoyenne, étant donné les opportunités et les qualifications dont disposent déjà les cadres.

Concernant les différents dispositifs évoqués, il est logique qu'ils soient plutôt orientés vers les chercheurs d'emploi, dans le cadre des compétences bruxelloises. Je prends note de tous les mécanismes cités : Activa, stage First, formation professionnelle individuelle en entreprise ou stage d'immersion. Pour en avoir profité moi-même dans mon précédent emploi, je confirme le grand intérêt de pouvoir embaucher des personnes et de les former. Ce n'était pas toujours aussi simple sur le terrain, mais cela permet de développer des compétences et des expériences.

Je me réjouis surtout de l'évaluation prévue de tous ces dispositifs, afin d'apporter les adaptations nécessaires. Car malgré leur existence, le constat sur le terrain est toujours qu'il y a beaucoup de personnes trop peu qualifiées pour les emplois disponibles. Ces dispositifs sont une bonne chose, mais nous ferons le suivi de cette évaluation pour savoir ce que cela change sur le terrain.

Mme Farida Tahar (Ecolo).- Je note qu'une grande partie de la question relève des compétences fédérales. Je regrette qu'il n'y ait pas plus d'espace, non pas pour la concertation, mais au moins pour l'échange d'information.

Il importe que les Bruxellois soient représentés. Votre rôle est de maintenir le contact avec le gouvernement fédéral, pour défendre les intérêts des chercheurs d'emploi bruxellois, qualifiés ou pas.

Votre réponse pointe également une sous-utilisation des fonds sectoriels de formation. Vous avez évoqué la création d'un fonds bruxellois de financement de formations adaptées aux publics cibles, et nommé une série de secteurs visés. Il importe que vous reveniez régulièrement faire l'état des lieux de ce dispositif et procéder à son évaluation. Nous aimerions en savoir un peu plus sur le type de formations proposées, le public visé et l'impact de ces mesures. Ce sujet mériterait une question qui lui soit entièrement dédiée.

Par ailleurs, nous sommes plusieurs à demander une évaluation de l'ensemble de ces dispositifs bruxellois d'insertion. À mi-mandat, il est important et nécessaire de disposer rapidement de celle-ci, pour avoir le temps de prévoir d'éventuels réajustements.

Mme Clémentine Barzin (MR).- Je remercie M. le ministre pour cette explication très intéressante et transversale, incluant aussi des éléments du niveau fédéral.

Je le remercie également pour son rappel historique. Mon intervention visait à souligner que l'assertion selon laquelle les qualifications en Région bruxelloise n'étaient pas en regard de l'offre d'emploi pouvait être tout à fait contestée. Les métiers en pénurie - métiers porteurs, riches d'innovation, notamment en

Om meer Brusselaars in dienst te nemen, vragen werkgevers voorafgaande opleidingen. Hoe spelen het Brussels Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie in op die vraag?

- Het incident is gesloten.

2105 **MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW VÉRONIQUE LEFRANCQ**

2105 **aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,**

2105 **betreffende "de organisatie van opleidingen voor de isolatieberoepen".**

2107 **Mevrouw Véronique Lefrancq (cdH) (in het Frans).**- *De pers berichtte in december over een Waalse opleiding voor isolatiemonteurs, opgezet door de Forem, het Waalse isolatieplatform en de Confédération construction régionale. De opleiding is voor alle werkzoekenden toegankelijk en biedt veel werkzekerheid.*

Dat de Brusselse overheid sterk inzet op energiebesparing en renovatie blijkt uit Renolution, een strategie om publieke en private partners hetzelfde doel te laten werken: de reductie van het gemiddelde energieverbruik van een gebouw tot een derde.

Gaat er binnen Renolution ook aandacht naar opleidingen? Plant u nieuwe opleidingen om de nieuwe technische uitdagingen het hoofd te bieden? Slaan constructie.brussels, Be Circular, Bruxelles Formation, Actiris, Espace formation PME en het Beroepspunt van Brussel de handen in elkaar om een opleidingsaanbod te ontwikkelen dat aan de stedenbouwkundige, werkgelegenheids- en ecologische uitdagingen van het gewest beantwoordt?

ce qui concerne les défis climatiques - peuvent, moyennant une bonne formation, déboucher sur un emploi épanouissant pour les Bruxellois. Le potentiel y est important.

Ensuite, pour recruter davantage de Bruxellois, les employeurs sont aujourd'hui en demande de préformations qualifiantes, en vue de formations plus pointues. Quelle est l'intensité des efforts consentis par la Région et la Cocof en cette matière ?

- L'incident est clos.

QUESTION ORALE DE MME VÉRONIQUE LEFRANCQ

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'organisation de formations pour les métiers de l'isolation".

Mme Véronique Lefrancq (cdH).- Le jeudi 23 décembre 2021, la RTBF publiait un article rapportant la mise en place d'une formation pour le métier d'isoleur en Wallonie. L'objectif de cette formation est de permettre d'atteindre les objectifs d'économies d'énergie et de contribuer ainsi à la lutte contre le réchauffement climatique.

Le Forem, en collaboration avec la plateforme wallonne de l'isolation et la Confédération construction régionale, a lancé cette formation spécifique pour répondre à la technicité croissante de ce savoir-faire, alors que le travail d'isolation est traditionnellement effectué par des maçons, des couvreurs ou des plafonneurs. Cette formation ouverte à tout demandeur d'emploi, qu'il soit issu ou non du secteur de la construction, permet la mise à l'emploi rapide des apprenants.

À Bruxelles, les enjeux d'économies d'énergie sont extrêmement liés à la performance énergétique des bâtiments existants, et donc à la rénovation du bâti. La Région est bien au fait de ces enjeux, puisqu'elle a lancé le plan Renolution, couplé à l'alliance Renolution, qui vise à rassembler acteurs publics et privés pour atteindre les objectifs du plan, soit une consommation moyenne des logements bruxellois divisée par trois d'ici 2050.

L'initiative wallonne nous rappelle les besoins de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pour œuvrer à l'atteinte des objectifs climatiques. Tant à l'Espace formation PME qu'au sein de Bruxelles Formation et d'Actiris, les demandeurs d'emploi peuvent suivre des formations dans le domaine de la construction.

Compte tenu de la main-d'œuvre disponible en Région bruxelloise, pouvez-vous nous clarifier la place occupée par la formation au sein de l'alliance Renolution et l'avancement

²¹⁰⁹ *Naar verluidt gaat de opleiding van Bruxelles Formation over duurzaam bouwen, isolatie en luchtdichtheid niet door in 2022. Waarom? Hoeveel personen hebben de opleiding in het verleden gevolgd? Kan ze worden opengesteld voor mensen die al in de bouwsector werkzaam zijn?*

²¹¹¹ **De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *Net als in heel Europa komt er in Brussel een dynamiek op gang om gebouwen te renoveren en te isoleren. In het kader van de strategie Renolution trekt de regering daar veel middelen voor uit.*

In het raam van die renovatiestrategie werd een werkgroep opgericht die zich specifiek toelegt op opleiding en werkgelegenheid en aangestuurd wordt door construcity.brussels. Doel is om ervoor te zorgen dat de Brusselaars zo veel mogelijk voordeel trekken uit de werkgelegenheidsopportunities die de renovatiestrategie voortbrengt.

De ondernemers en de sociale partners in de bouwsector zijn naarstig op zoek naar werkrachten om de komende renovatie- en isolatiewerken in het Brussels Gewest uit te voeren. Zodra construcity.brussels klaar is met de analyse van de behoeften en de hefboomen inzake werkgelegenheid, kan ik u meer details geven.

Volgens een studie van Leefmilieu Brussel zou Renolution op termijn ongeveer 8.000 banen kunnen opleveren. Dat zou neerkomen op een verdubbeling van het aantal banen in de sector in Brussel. Daarom moeten we alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat die banen naar Brusselaars gaan.

De werkgroep is bijkomende opleidingsmodules aan het uitwerken, onder meer op het vlak van circulaire bouwmethoden.

des travaux ? L'instauration de nouvelles formations est-elle à l'ordre du jour pour répondre aux défis contemporains ?

Pouvez-vous nous éclairer sur les collaborations entre construcity.brussels, Be Circular, Bruxelles Formation, Actiris, l'Espace formation PME et la Cité des métiers de Bruxelles pour mettre en place une offre de formation répondant aux défis urbanistiques, d'emploi, mais aussi environnementaux que rencontre la Région bruxelloise ?

Il semble que la formation en construction durable, isolation et étanchéité à l'air dispensée au sein de Bruxelles Formation ne soit pas prévue en 2022. Pouvez-vous nous en donner les raisons ?

Nous souhaiterions également connaître le nombre d'apprenants depuis la mise en place de cette formation, ainsi que le nombre de personnes certifiées au terme du programme. De plus, celui-ci semble réservé aux demandeurs d'emploi. Est-il prévu d'ouvrir la participation aux personnes travaillant déjà dans le domaine de la construction ?

M. Bernard Clerfayt, ministre.- Nous connaissons tous les besoins futurs en termes de transformation du bâti, qui portent sur l'isolation et d'autres enjeux également. Le gouvernement, à travers la stratégie Renolution, dégage des moyens importants pour ce faire, comme l'Europe nous y invite. Cette dynamique, que nous mettons en œuvre à Bruxelles avec beaucoup d'ambition, va en effet se développer dans l'Europe tout entière.

La stratégie Renolution est pilotée par mon collègue le ministre Alain Maron. Un groupe de travail spécifique a été mis en place. Axé sur la formation et l'emploi, il est piloté par construcity.brussels. Cette instance rassemble les différentes parties prenantes pour identifier et mobiliser l'ensemble des leviers en matière d'emploi et de formation, en cohérence avec l'accord-cadre sectoriel du secteur de la construction, afin de faire bénéficier le plus possible de Bruxellois des opportunités d'emploi qui se dégagent sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Les travaux au sein du pôle formation-emploi construcity.brussels sont en cours pour affiner les besoins et préciser les ressources à développer pour assurer la bonne mise en œuvre de la stratégie Renolution, afin que ces emplois profitent aux Bruxellois. Les entrepreneurs et les partenaires sociaux du secteur sont très désireux de trouver la main-d'œuvre nécessaire pour satisfaire à la demande et aux marchés futurs de rénovation et d'isolation qui vont se déployer en Région bruxelloise. Je pourrai revenir vers vous plus en détails quand cet important travail d'identification des leviers en matière d'emploi aura été mené à bien.

Une étude de Bruxelles Environnement estime que Renolution pourrait mener à la création d'environ 8.000 emplois non délocalisables à terme, ce qui correspond au volume d'emploi actuel du secteur de la construction en Région bruxelloise. Il faut en tout cas augmenter les possibilités de mobiliser la main-

²¹¹³ *Het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation en zijn partners is nu overigens al behoorlijk uitgebreid en toegankelijk. Het omvat reeds verschillende opleidingen inzake hergebruik van materialen, ecologische en circulaire bouwmethoden, isolatietechnieken, adviesverlening op het vlak van energieprestaties enzovoort.*

Ook in de conventionele bouwopleidingen die Bruxelles Formation aanbiedt, zitten ecobouwmodules vervat. Zo bevatten de opleidingen tot dakwerker en stukadoor een module over luchtdichtheid.

Construcity.brussels verenigt de bouwsector en de opleidings- en werkgelegenheidsinstellingen. Dat doet de wisselwerking tussen opleiding en werkgelegenheid vlotter verlopen. Die partijen bepalen samen zelf de prioriteiten en de minister trekt er middelen voor uit.

Het eerste gemeenschappelijke actieplan voor 2022 voorziet in 2.839 opleidingsplaatsen in de bouwsector en 755.130 uur beroepsopleiding bestemd voor werkzoekenden en werknemers in de sector.

d'œuvre bruxelloise autour de ce défi. Un enjeu majeur réside dans le soutien à l'embauche des Bruxellois ayant suivi une formation auprès des entreprises qui sont au cœur de la stratégie de rénovation du bâti.

Dans les travaux du groupe de travail figure bien évidemment le développement de modules de formation complémentaires en déconstruction, de manière à préserver les matériaux, et en principes de construction appliquant les règles de la construction circulaire.

L'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires en matière de construction durable est déjà significative et accessible. Les formations proposées sont les suivantes :

- déconstruction, valorisation et réemploi des matériaux ;
- initiation à l'écoconstruction et au travail de chantier ;
- techniques d'écoconstruction ;
- techniques de rénovation du bâtiment ;
- découverte des métiers de l'écoconstruction et de l'économie circulaire ;
- parcours de l'écoconstruction et économie circulaire ;
- conseils en performance énergétique ;
- applicateur d'étanchéités, d'isolations et travaux annexes.

Des modules d'écoconstruction sont par ailleurs intégrés dans la majorité des formations organisées par Bruxelles Formation construction, tel le module étanchéité à l'air dans les formations de couvreur et de plafonneur.

Construcity.brussels est la coupole fédératrice et la vitrine des métiers de la construction. La collaboration structurelle entre les acteurs de l'emploi, ceux de la formation professionnelle et les représentants du secteur dans cette même structure vise naturellement à fluidifier la transition entre l'offre de formation et l'emploi dans le secteur de la construction. Ce sont ces acteurs qui définissent les priorités. Le ministre, quant à lui, leur donne les moyens de les mettre en œuvre et d'adapter les formations à leurs besoins.

Donc, de nombreux acteurs et parties prenantes travaillent sur ces défis, et je les sens très motivés. L'objectif est bien de développer l'offre de formation grâce aux synergies créées entre les différents partenaires. Le premier plan d'action commun porte sur l'année 2022 et prévoit 2.839 places de formation dans le secteur de la construction, pour un total de 755.130 heures de formation professionnelle à destination des chercheurs d'emploi et des travailleurs du secteur.

²¹¹⁵ *Om mensen naar de bouwsector toe te leiden, werkt construcity.brussels samen met het Beroepenpunt van Brussel, het referentiepunt voor algemene beroepskeuzevoorlichting. Voor mensen die geïnteresseerd zijn in de bouwsector, zal construcity.brussels een nieuw informatiepunt openen in de Koningsstraat.*

U zei dat er een opleiding niet zou doorgaan in 2022, maar volgens Bruxelles Formation is er geen opleiding die overeenkomt met de exacte benaming die u gaf. Tussen 2016 en 2020 was er wel een opleiding tot arbeider in de isolatietechnieken, maar dat was geen gecertificeerde opleiding.

Sinds vorig jaar biedt Bruxelles Formation in samenwerking met de onderneming Derbigum een opleiding waarbij mensen opgeleid worden om gebouwen waterdicht te maken en te isoleren. In 2022 wordt die meerdere keren georganiseerd. Daarnaast overweegt Bruxelles Formation ook een opleiding uit te werken tot isoleerder.

²¹¹⁷ *Ten slotte is de permanente vorming van werkrachten geen gewestelijke bevoegdheid. De sociale partners zijn daarmee belast, binnen het kader van een federale wet.*

²¹¹⁹ **Mevrouw Véronique Lefrancq (cdH)** *(in het Frans).*- *Aangezien alle betrokken partijen vertegenwoordigd zijn in construcity.brussels, is het inderdaad aangewezen dat zij de behoeften inschatten en de uitdagingen bepalen.*

- Het incident is gesloten.

²¹²³ **MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS**
²¹²³ **aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en**

En matière d'orientation vers le secteur de la construction, construcity.brussels et la Cité des métiers travaillent ensemble pour fournir une offre de service claire et cohérente, et garantir un parcours fluide au public bruxellois. La Cité des métiers a vocation à rester l'espace de référence en matière d'information généraliste et d'orientation, tandis que le pôle formation-emploi construcity.brussels reste la porte d'entrée à l'information spécifique au secteur de la construction. Un nouveau plateau sera aménagé, rue Royale, pour accueillir les personnes intéressées et les informer.

Concernant la formation en construction durable, isolation et étanchéité à l'air qui ne serait pas prévue en 2022 et l'exemple wallon que vous mentionnez, Bruxelles Formation m'indique qu'aucune formation régie par cette institution ne répond à l'intitulé précis que vous citez. Cependant, une formation d'ouvrier en isolation a bien été dispensée entre 2016 et 2020, au bénéfice de 46 chercheurs d'emploi sur les cinq années concernées. Ce programme n'était pas couvert par une certification spécifique.

Depuis l'année dernière, une nouvelle formation intitulée "applicateur d'étanchéités, d'isolations, travaux annexes" a été mise en place en partenariat avec l'entreprise privée Derbigum. Limitée à quatre chercheurs d'emploi en 2021, elle est reconduite en 2022 avec deux sessions supplémentaires au programme. Enfin, Bruxelles Formation examine l'opportunité de développer une formation d'isoleur en bâtiment.

Au-delà de ces formations spécifiques et comme je vous l'ai précisé, bon nombre des formations organisées par Bruxelles Formation construction comportent un module consacré à l'étanchéité à l'air. Cette dimension s'inscrit donc de manière transversale dans la formation aux métiers de la construction.

Enfin, conformément à la convention-cadre conclue entre Bruxelles Formation et Constructiv, qui représente les partenaires sociaux du secteur de la construction, la formation continue des travailleurs aux métiers de l'isolation n'est pas du ressort des autorités régionales. Elle relève des partenaires sociaux et est encadrée par une loi fédérale, même si nous avons mis en commun des moyens et des informations au sein de construcity.brussels.

Mme Véronique Lefrancq (cdH).- Je vous remercie pour ces précisions, qui relèvent presque du cours magistral et qui m'ont permis de mieux comprendre la situation. Je vous rejoins tout à fait lorsque vous dites que le pôle formation-emploi mobilise déjà tous les acteurs et que c'est à lui d'estimer ce dont il a besoin, de sonder les attentes du marché et de définir les défis.

- L'incident est clos.

QUESTION ORALE DE M. PEPIJN KENNIS

à M. Bernard Clerfayt, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'emploi et de la

Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

formation professionnelle, de la transition numérique, des pouvoirs locaux et du bien-être animal,

2123 **betreffende "het optimaliseren van de dienstverlening van Actiris".**

concernant "l'optimisation des services d'Actiris".

2125 **De heer Pepijn Kennis (Agora).**- De Brusselse Burgerassemblee vraagt in haar burgerresolutie over werkgelegenheid om de dienstverlening van Actiris te optimaliseren. Als voornaamste speler op de arbeidsmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is Actiris immers de referentie voor veel Brusselaars.

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- Dans sa résolution citoyenne sur l'emploi, l'assemblée citoyenne bruxelloise demande l'optimisation des services d'Actiris, dont le service des plaintes.

De Brusselse Burgerassemblee vraagt ook meer transparantie van Actiris en wil de dienst beter bekendmaken bij werkzoekenden om hen doeltreffender te steunen. Dat vereist vlot werkende diensten die een goede dienstverlening waarborgen.

Quand la dernière évaluation des services d'Actiris a-t-elle eu lieu, et quels en étaient les résultats ? De quelle manière les demandeurs d'emploi et les employeurs ont-ils été impliqués ?

Het is ook van essentieel belang om de klachtendienst beter bekend te maken opdat werkzoekenden zich beter gesteund voelen en precies weten waar ze terecht kunnen.

Une analyse comparative a-t-elle été effectuée avec d'autres services de l'emploi, tant en Belgique qu'à l'étranger ? Quels indicateurs ont-ils été utilisés pour ce faire ?

Wanneer vond de laatste evaluatie van de dienstverlening van Actiris plaats, of is dat een doorlopend proces? Hoe werden werkzoekenden en werkgevers daarbij betrokken? Wat waren de resultaten?

Quels sont les principaux points d'attention pour Actiris ? Quelles mesures avez-vous déjà prises à cet égard ?

Werd er een benchmarking uitgevoerd? Hoe presteert Actiris in vergelijking met andere arbeidsbemiddelingsdiensten, zowel in België als daarbuiten? Welke indicatoren werden voor die benchmarking gebruikt? Kijkt u naar de gemiddelde duurtijd van de zoektocht naar werk, het aantal ingevulde vacatures of andere zaken?

Le service des plaintes d'Actiris est-il utilisé ? Combien de plaintes enregistre-t-il ? Quelles sont les plaintes les plus fréquentes ? Quel est le suivi réservé à celles-ci ?

Wat zijn de belangrijkste werkpunten voor Actiris? Welke stappen hebt u op dat vlak al gezet?

Wordt er gebruikgemaakt van de klachtendienst van Actiris? Hoeveel klachten ontvangt die dienst van werkzoekenden en werkgevers? Wat gebeurt er met die klachten? Hoe is het aantal klachten en het soort klachten de voorbije vijf jaar geëvolueerd? Wat zijn de meest voorkomende klachten? Welk gevolg wordt er aan de klachten gegeven?

Que mettez-vous en place pour mieux faire connaître ce service ?

2127 Wat wordt er precies gedaan om de klachtendienst beter bekend te maken? Op welke manieren communiceert u over het bestaan van de dienst? De Brusselse Burgerassemblee vindt alvast dat de dienst onvoldoende zichtbaar is.

2129 **De heer Bernard Clerfayt, minister.**- Ik was uitgenodigd op de laatste Brusselse Burgerassemblee over het thema werk, opleiding en werkgelegenheid. Ik heb toen gemerkt dat er in de assemblee werknemers van Actiris zitten die de organisatie goed kennen.

M. Bernard Clerfayt, ministre (en néerlandais).- J'étais invité à la dernière assemblée citoyenne bruxelloise sur ce thème et j'ai pu constater que certains travailleurs d'Actiris en font partie.

L'évaluation des services offerts aux demandeurs d'emploi et aux employeurs est une préoccupation centrale pour garantir au mieux l'adéquation avec les besoins du marché du travail

De evaluatie van de diensten die worden aangeboden aan werkzoekenden en werkgevers, is erg belangrijk voor een goede matching op de Brusselse arbeidsmarkt. Actiris ontwikkelt daarom regelmatig enquêtes om de behoeften, ervaringen en tevredenheid van werkzoekenden en werkgevers te meten met betrekking tot alle diensten van Actiris en zijn partners.

De laatste resultaten van de enquête bij werkzoekenden dateren van november 2019. Bijna 2.300 werkzoekenden reageerden op die enquête. Ze werd uitgevoerd door een onafhankelijk adviesbureau volgens een methode die de representativiteit van de resultaten garandeert. De enquête van 2020 kon niet doorgaan nadat ze meermaals was uitgesteld wegens de coronacrisis. De enquête van 2021 is nog aan de gang. De resultaten zullen in april beschikbaar zijn.

Volgens de recentste enquête bedraagt de algemene tevredenheidsscore over het dienstenaanbod van Actiris iets meer dan zeven op tien, voor zowel Actiris als zijn partners.

2131 Om de tevredenheid van de werkgevers te peilen, wordt een gelijkaardige jaarlijkse enquête gebruikt. Op de laatste enquête reageerden 552 werkgevers en ze gaven een score van 6,6 op 10 voor het dienstenaanbod.

Ik kan hier niet alle resultaten voorstellen, noch de lessen die we uit de enquêtes kunnen trekken, maar u kunt mij een schriftelijke vraag stellen als u daarover meer informatie wenst.

Als actief lid van het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening, het PES-netwerk, neemt Actiris geregeld deel aan werkgroepen en draagt het agentschap bij aan studies of benchmarkinginitiatieven op Europees niveau. De lokale context is telkens heel verschillend. Toch viel Actiris op door zijn participatieve managementpraktijken en de motivatie van zijn teams. Actiris werd ook als voorbeeld genomen voor zijn strategie naar werkgevers toe, of op het vlak van inclusie- en diversiteitsacties. In het dienstenaanbod van Actiris werden het systeem voor NEET-jongeren (Not in Education, Employment or Training), de polen Opleiding-Werk en het Beroopenpunt als inspirerend ervaren.

De werkzoekenden zijn over het algemeen redelijk tevreden over de aangeboden diensten. Een zwakker punt zijn wel de vacatures die aan sommige werkzoekenden worden aangeboden. Een deel van hen was beperkt tevreden over de afstemming van de vacatures op hun profiel. Dat was vooral zo bij werkzoekenden met een hoog diploma.

Diezelfde vaststelling vindt men terug aan werkgeverszijde. Sommige werkgevers zijn zeer tevreden over de aangeboden diensten, andere veel minder. Dat komt dan doordat het niet lukt om de juiste kandidaat in dienst te nemen na de publicatie van een vacature die via Actiris wordt verspreid, en doordat de aangeboden profielen niet altijd overeenstemmen met het profiel dat beschreven wordt in de vacature.

bruxellois. Pour ce faire, Actiris fait appel à un bureau d'études indépendant, qui procède à des enquêtes régulières. La dernière date de novembre 2019, celle de 2020 n'ayant pu avoir lieu en raison de la crise sanitaire. Celle de 2021 livrera ses résultats en avril prochain.

Selon les derniers résultats, la satisfaction générale quant à l'offre de services d'Actiris est évaluée à un peu plus de 7 sur 10.

Je vous invite à m'adresser une question écrite si vous souhaitez d'autres précisions.

Actiris est membre actif du réseau européen des services publics de l'emploi, où il se distingue par ses pratiques de gestion participative, la motivation de ses équipes, sa stratégie envers les employeurs, ses actions d'inclusion et de diversité et son offre de services.

Du côté des demandeurs d'emploi, le taux de satisfaction est globalement bon vis-à-vis des services offerts, nonobstant l'inadéquation entre les offres d'emploi proposées et certains profils, en particulier les hauts diplômés.

Du côté des employeurs, les avis sont partagés, principalement à cause de la difficulté à recruter le bon candidat et de l'inadéquation entre le profil recherché et ceux qui sont proposés.

2133 Daarentegen ervaren de werkgevers de menselijke relaties als zeer positief. Ze zijn heel tevreden over hun contacten met de consultants van Actiris en de afdeling Diversiteit.

Actiris werkt aan een betere matching tussen het profiel van de werkzoekenden en de vacatures en aan de optimalisatie van de preselectie en prerekrutering ten dienste van de werkgevers. Dat maakt deel uit van de oplossingsgarantie voor werkgevers die ik heb ingevoerd.

De klachtendienst van Actiris werkt doeltreffend. Het aandeel ontvankelijke klachten ingediend door werkzoekenden schommelt tussen 87% en 99%, het aandeel ingediend door werkgevers tussen 1% en 3%. Het aantal ingediende dossiers evolueert in stijgende lijn: van 456 in 2017 en 2018, naar 561 in 2019 en 2020 tot 696 in 2021. De meeste klachten gaan over de inschrijving als werkzoekende.

De klachtendienst gaat na of hij bevoegd is en of de klacht ontvankelijk is en stuurt binnen tien kalenderdagen een ontvangstbevestiging. Daarna onderzoekt de dienst de klacht en stuurt hij binnen zestig dagen een gemotiveerd antwoord aan de klager, waarin wordt uitgelegd welke beslissing er genomen is en waarom.

De klachtendienst kan via een online klachtenformulier op de website van Actiris, per e-mail of per brief worden gecontacteerd.

2135 Elk jaar wordt er een jaarverslag van de klachten opgemaakt voor de Brusselse regering, dat vervolgens voor 31 maart aan het parlement wordt gestuurd. U kunt dat document bij de griffie opvragen.

2137 **De heer Pepijn Kennis (Agora).**- Het is inderdaad belangrijk om de dienstverlening van Actiris permanent te evalueren. Ik kijk uit naar de evaluatie van 2021. Tevredenheidscijfers van 7 of 6,7 op 10 zijn toch niet al te best. Het is belangrijk om met die resultaten aan de slag te gaan.

Wat de benchmarking betreft, hebt u een aantal elementen genoemd die als positief worden ervaren, maar ik kan moeilijk inschatten wat de andere actoren daarvan denken.

Wat de klachtendienst betreft, ben ik blij dat er een duidelijke procedure bestaat voor de follow-up van klachten. Ik zal het rapport opvragen. Ik vind het echter opmerkelijk dat het aantal klachten stijgt. Hopelijk wordt daar gevolg aan gegeven en zal de oorzaak worden aangepakt. Ik zal informatie opvragen bij de commissiesecretaris en op die manier het dossier verder volgen.

- *Het incident is gesloten.*

2141 **MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS**
2141 **aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en**

Par contre, la relation avec les conseillers d'Actiris et le service de la diversité est qualifiée de très positive.

Actiris s'efforce d'améliorer l'adéquation entre le profil des demandeurs d'emploi et les offres d'emploi, ainsi qu'à optimiser la présélection et le prérecrutement. Cela s'inscrit dans la garantie solution employeurs que j'ai initiée.

Le service des plaintes d'Actiris fonctionne efficacement. Entre 87 % et 99 % des réclamations recevables provient de demandeurs d'emploi, et entre 1 % et 3 % provient d'employeurs. Le nombre de dossiers est en constante augmentation et la principale plainte concerne l'inscription comme demandeur d'emploi.

Le service des plaintes examine s'il est compétent et si la plainte est recevable. Il envoie un accusé de réception dans les dix jours calendrier et une réponse motivée dans les soixante jours.

Il peut être contacté via un formulaire de réclamation en ligne, par courriel ou par courrier.

Chaque année, un rapport annuel régional des plaintes est transmis au gouvernement bruxellois, puis au parlement avant le 31 mars. Il peut être obtenu au greffe.

M. Pepijn Kennis (Agora) *(en néerlandais)*.- *J'attends avec impatience l'évaluation de 2021. Un taux de satisfaction de 7 sur 10 n'est pas suffisant.*

Vous avez mentionné un certain nombre d'éléments considérés comme positifs, mais il est difficile d'évaluer ce qu'en pensent les autres acteurs.

Je suis heureux qu'il existe une procédure claire pour le suivi des plaintes, mais note que celles-ci sont en augmentation. Espérons que la cause sera traitée. Je demanderai des informations au secrétaire de commission.

- *L'incident est clos.*

QUESTION ORALE DE M. PEPIJN KENNIS

à M. Bernard Clerfayt, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'emploi et de la

Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

formation professionnelle, de la transition numérique, des pouvoirs locaux et du bien-être animal,

²¹⁴¹ **betreffende "het invoeren van anonieme cv's bij aanwerving".**

concernant "l'introduction de CV anonymes lors du recrutement".

²¹⁴³ **De heer Pepijn Kennis (Agora) (in het Frans).**- *De Brusselse Burgerassemblee stelt vast dat nog te veel Brusselaars gediscrimineerd worden bij hun zoektocht naar werk. Vaak is die discriminatie het gevolg van gegevens uit het cv: een veronderstelde etnische achtergrond, woonplaats, geslacht, leeftijd enzovoort. Aangezien die zaken niet relevant zijn op de werkvloer, zou een anoniem cv een oplossing kunnen bieden.*

M. Pepijn Kennis (Agora).- Lors de sa réflexion sur la manière de donner à chaque Bruxellois l'occasion d'accéder à un emploi décent qui lui correspond, l'assemblée citoyenne bruxelloise (ACB) a remarqué que trop de Bruxellois sont encore victimes de discrimination dans leur recherche d'emploi.

De Burgerassemblee vraagt bovendien om voor die anonieme cv's een standaardformulier uit te werken, zoals nu al gebeurt bij praktijktesten. Anonieme cv's kunnen helpen om discriminatie op te sporen, maar kunnen ook preventief werken. Helaas bestaat daar momenteel geen regelgeving voor.

Même sur la base d'un simple C.V., ils sont visiblement souvent victimes de discrimination ; il s'agit alors d'une discrimination fondée sur les données figurant dans le C.V. : origine ethnique présumée, lieu de résidence, sexe, âge, etc. Selon l'ACB, l'anonymisation des C.V. pourrait être utile à cet égard, ces détails personnels n'étant pas vraiment pertinents dans un contexte professionnel. Avoir un C.V. standardisé et anonymisé permettrait alors d'embaucher uniquement sur la base des expériences et des compétences. L'employeur se fonderait en effet uniquement sur le parcours de vie, l'expérience et les compétences, et non sur ses préférences personnelles.

L'ACB souhaite donc que les personnes puissent poser leur candidature anonymement pour les offres d'emploi existantes et que ces dernières soient publiées sur une plateforme centrale d'Actiris. Nous reviendrons sur cette question ultérieurement.

Afin que la phase de candidature reste inclusive, l'ACB aimerait également qu'un formulaire standard soit élaboré pour ces C.V. anonymes. À l'heure actuelle, cet outil potentiel est uniquement utilisé dans le cadre des tests de situation. Si l'utilisation de C.V. anonymes dans les tests de situation peut être un très bon moyen de déceler et de contrôler la discrimination, elle peut également être utilisée de manière préventive, c'est-à-dire dans l'utilisation de véritables embauches par le biais de C.V. anonymes.

²¹⁴⁵ *Hoe staat de regering tegenover anonieme cv's? Zult u daarvoor regelgeving invoeren? Hoe hebt u het gebruik van anonieme cv's op de arbeidsmarkt aangemoedigd? Zult u een standaardformulier invoeren?*

On peut prévenir la discrimination en facilitant les candidatures anonymes. Si l'employeur ne dispose d'aucune information sur les facteurs - l'âge, le sexe, l'origine ethnique supposée - qui pourraient entraîner de la discrimination, de facto la discrimination ne peut être exercée par l'employeur. Cependant, il n'existe actuellement aucun cadre juridique pour cela.

Werkt Actiris al met anonieme cv's? Verstrekt het persoonlijke gegevens aan potentiële werkgevers? Is het eventueel geïnteresseerd in een proefproject?

Quelle est la position du gouvernement quant à l'envoi de C.V. anonymes ? Envisagez-vous d'introduire une législation permettant ou réglementant les demandes d'emploi au moyen de C.V. anonymes ? Sinon, pour quelle raison ?

Qu'avez-vous fait pour encourager l'utilisation de C.V. anonymes sur le marché du travail ?

Comptez-vous introduire un formulaire standard pour les C.V. afin qu'ils puissent être examinés de manière plus objective ? Sinon, pourquoi ?

²¹⁴⁷ **De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *Er bestaat inderdaad nog veel discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Anonieme cv's kunnen echter niet door de Brusselse regering alleen worden opgelegd. Zo'n maatregel valt onder het arbeidsrecht en dat is een federale bevoegdheid.*

Bovendien zou de maatregel contraproductief zijn als ze alleen in Brussel geldt omdat ze de kansen van alle Brusselaars op de arbeidsmarkt zou verminderen.

²¹⁴⁹ *Het Brussels Gewest heeft nog geen stappen ondernomen om de cv's te uniformiseren. Sollicitaties moeten aangepast kunnen worden aan het type job. Het toenemende gebruik van digitale tools leidt wel automatisch tot een zekere uniformisering.*

Hulp bij het opstellen van een cv is een belangrijk aspect van de begeleiding van werkzoekenden door Actiris. Het biedt werkgevers die Actiris om een lijst van kandidaten vragen, in eerste instantie anonieme profielen van de sollicitanten aan. Pas later krijgen ze het volledige profiel met alle contactgegevens te zien.

Actiris travaille-t-il déjà avec des C.V. anonymes ? Fournit-il des données personnelles aux employeurs potentiels ? Sur quelle base une éventuelle décision a-t-elle été prise à ce sujet ?

Actiris s'intéresse-t-il à un projet pilote à propos des C.V. anonymes afin d'examiner si ce procédé permettrait de réduire la discrimination à l'embauche ?

M. Bernard Clerfayt, ministre.- Vous avez raison de rappeler qu'il existe des discriminations à l'embauche sur le marché de l'emploi bruxellois et qu'elles constituent un frein pour certaines catégories de Bruxellois. Ce phénomène menace la cohésion sociale et s'oppose à l'égalité des chances dans le domaine professionnel. En outre, le marché bruxellois est très concurrentiel, compte tenu du fait que notre Région attire de nombreux travailleurs venus de l'extérieur.

L'imposition de C.V. anonymes ne peut être instaurée par le seul gouvernement bruxellois. Une telle mesure relève en effet du droit du travail, lequel reste une compétence de l'État fédéral.

Par ailleurs, sur un marché très concurrentiel, une telle initiative risquerait d'accentuer les difficultés d'accès à l'emploi pour les Bruxellois, surtout si elle se limitait à la Région bruxelloise. En outre, les départements des ressources humaines d'entreprises qui sont en charge de l'embauche de candidats pour des postes de travail à Bruxelles sont parfois établis dans d'autres Régions. La mesure pourrait donc se révéler contre-productive si seule la Région bruxelloise l'adoptait.

À ce jour, aucune démarche n'a été entamée en Région bruxelloise pour uniformiser les C.V. Les candidatures doivent en effet pouvoir être adaptées selon le type d'emploi à pourvoir. Si, pour certains emplois administratifs, par exemple, l'uniformisation des éléments du C.V. peut s'avérer utile, il n'est pas certain qu'elle le soit pour la grande diversité des emplois d'ouvriers, d'employés, de créateurs intellectuels, etc. Il est cependant vrai que l'utilisation accrue d'outils numériques tend à uniformiser les C.V., par le biais des formulaires communs mis en ligne dans le cadre du processus de recueil d'informations pour la recherche de candidatures.

Vous me demandez si Actiris travaille avec des C.V. anonymes ou anonymise certains détails personnels des offres d'emploi ou C.V. traités. L'accompagnement des chercheurs d'emploi prodigué par Actiris consacre un axe important à l'élaboration de C.V. de qualité au regard de la recherche d'emploi individuelle. Actiris évite le premier biais de la discrimination inconsciente en proposant aux employeurs des profils anonymes de chercheurs d'emploi, dans le cadre de la correspondance automatique, avant de pouvoir accéder à leur profil complet contenant les noms et coordonnées de contact.

Actiris procède donc déjà à un travail d'anonymisation lorsque l'employeur charge My Actiris de lui préparer une liste de candidats potentiels à son offre d'emploi. Il s'agit donc, dans la mesure du possible, d'intéresser certains employeurs à des

²¹⁵¹ *In 2011 voerde Actiris al een proefproject uit met anonieme cv's. Dat leverde een aantal aanbevelingen op.*

Om te beginnen bleek dat anonieme cv's een slechte reputatie hebben bij werkgevers omdat ze die associëren met controles en sancties. Een verplichting van anonieme cv's zou dan ook slecht onthaald worden.

Ten tweede moeten anonieme cv's deel uitmaken van een ruimere herziening van de hele selectieprocedure. Een anoniem cv maakt immers geen verschil als de gegevens in het verdere verloop van de procedure niet meer anoniem zijn en er dan nog steeds kan worden gediscrimineerd.

²¹⁵³ *Een derde aanbeveling is om niet zozeer de kenmerken van de kandidaten, maar vooral de functiebeschrijving zo objectief en neutraal mogelijk te maken.*

Ten vierde merk ik op dat standaardsollicitatieformulieren weliswaar nuttig kunnen zijn, maar dat de werkgevers het best zelf het initiatief zouden nemen om zo'n formulier uit te werken. Een bedrijf dat daartoe het initiatief neemt, toont ook aan de kandidaten dat het de recruiteringsprocedure objectief wil laten verlopen.

Ten vijfde moeten de recruiteringsteams zelf diverser worden. Een mogelijkheid is dat ondernemingen daarvoor een beroep zouden doen op andere instanties die gespecialiseerd zijn in recruitering en dat op een objectieve manier doen.

Ten zesde moeten cv's en evaluaties van kandidaten vooral gericht zijn op relevante vaardigheden. Kandidaten moeten op die vaardigheden worden beoordeeld, en niet op bijkomstige zaken als hun geslacht of huidskleur.

profils qu'ils auraient peut-être éliminés sur la base d'un élément non pertinent pour l'emploi.

L'enjeu réside dans une expérience client moins fluide pour l'employeur, qui ne peut pas d'emblée identifier les profils et doit passer par une étape supplémentaire afin d'accéder aux données personnelles des chercheurs d'emploi. Dans le cas d'une présélection par Actiris, le processus est anonymisé : il se fait uniquement sur la base des compétences et un maximum de six candidats sont présentés à l'employeur. Par la suite, les C.V. présentés aux employeurs ne sont plus anonymisés.

En 2011, la cellule diversité du pacte territorial pour l'emploi, devenue depuis la cellule diversité d'Actiris, avait publié un rapport à la suite d'une expérimentation, en collaboration avec les partenaires sociaux, portant sur un test de C.V. anonymes en Région bruxelloise. Quelques recommandations et retours d'expériences en sont ressortis, provenant d'employeurs ayant joué le jeu, ainsi que de l'examen d'expérimentations menées à l'étranger. En voici sept.

En premier lieu, le C.V. anonyme charriait une image négative pour beaucoup d'employeurs. Le terme faisait référence de manière implicite à la notion de contrôle et de sanction, plutôt qu'à une mesure orientée vers un résultat. Le rendre obligatoire rencontrait trop de résistance de la part des employeurs.

En deuxième lieu, il est apparu que l'anonymisation doit être intégrée à une réflexion plus vaste sur l'ensemble de la procédure de sélection. Toute la politique de recrutement doit donc être revue et ajustée pour que l'on ne tienne pas compte des éléments non pertinents. Il ne suffit pas de mettre un C.V. anonyme en début de procédure et puis, lorsque les informations ont été révélées, de poursuivre une procédure qui se fonderait sur des éléments discriminants.

La troisième recommandation va dans ce sens. Selon celle-ci, la première étape relève moins de l'objectivation des caractéristiques du candidat que de l'objectivation de la description de fonction, qui doit être formulée de la façon la plus neutre possible. La façon de formuler les offres d'emploi et les descriptions de fonction constitue la première étape d'un accès neutre à l'entreprise.

La quatrième recommandation porte sur l'utilisation de formulaires de sollicitation standardisés. Il s'agit d'une mesure positive, mais c'est l'entreprise elle-même qui doit définir un formulaire standardisé adapté à chacune des offres d'emploi qu'elle publie. Une entreprise qui utilise un formulaire standardisé démontre donc au public qui se porte candidat qu'elle s'engage dans une procédure d'objectivation des critères de sélection.

La cinquième recommandation concerne la diversification des équipes de recrutement : il faut diversifier celui ou ceux qui portent un regard sur les candidatures. C'est la raison pour laquelle il est suggéré que les entreprises recourent parfois à des tiers, à des entreprises ou opérateurs spécialisés dans la

2155 *Ten slotte werd vastgesteld dat het voor kandidaten zelf gênant en pijnlijk kan zijn dat ze aspecten van hun identiteit moeten verbergen om werk te vinden.*

Het wegwerken van discriminatie en het objectiveren en professionaliseren van de hele selectieprocedure is sowieso een werk van lange adem.

2157 **De heer Pepijn Kennis (Agora)** (in het Frans).- *Worden de kandidatenlijsten van Actiris automatisch anoniem gemaakt of enkel op verzoek van de werkgevers? Welke werkgevers verzoeken daar eventueel om?*

Veel van de aanbevelingen die u opsomt, stroken met wat de Brusselse Burgerassemblee vraagt, alleen voegen wij daar nog de invoering van anonieme cv's aan toe.

- Het incident is gesloten.

2161 **MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS**
2161 **aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en**

sélection, qu'ils soient privés ou publics ; il s'agirait de services externes habitués à ne pas se laisser influencer par les biais de discrimination et de sélection qui peuvent exister chez chaque personne des services de recrutement d'une entreprise, afin de professionnaliser et d'objectiver les questions que l'on pose et les éléments que l'on observe.

Le sixième élément consiste à faire en sorte que seules les compétences soient prises en considération lors du recrutement, élément dont les employeurs sont de plus en plus conscients. L'accent doit donc être mis sur des méthodes permettant de cerner à l'avance les compétences que l'on recherche, de repérer dans les C.V. uniquement les compétences et de construire l'évaluation des candidatures sur ces éléments de compétence, et non sur des éléments annexes comme la couleur de peau, le genre, etc.

Enfin, l'enquête révèle que, pour les candidats eux-mêmes, le fait de devoir cacher des éléments de leur identité - nom de famille, origine ethnique,... - pour trouver un emploi peut avoir des conséquences négatives sur leur propre identité sociale et développer chez eux une forme de gêne.

La question du C.V. anonyme permet de s'interroger sur la discrimination à l'embauche. Elle ouvre aussi la réflexion sur les moyens d'objectiver et de professionnaliser toutes les étapes de sélection pour que le processus soit le plus neutre possible au regard des critères discriminants fixés par la loi.

Il s'agit donc d'un travail de plus longue haleine visant à accompagner les entreprises et à les inciter à porter un regard différent sur les procédures d'embauche.

M. Pepijn Kennis (Agora).- J'entends que le gouvernement n'envisage pas de suivre la piste du C.V. anonyme et qu'une telle mesure relèverait principalement de l'autorité fédérale.

La liste de My Actiris est-elle anonymisée systématiquement ou l'est-elle à la demande des employeurs ? Dans ce dernier cas, quel est le taux de demandes d'une telle liste anonymisée ?

Le rapport que vous citez contient de nombreuses recommandations qui coïncident avec les demandes de l'assemblée citoyenne bruxelloise en matière de discrimination à l'embauche, comme la diversification de l'équipe de recrutement et la focalisation sur les compétences. Toutefois, l'assemblée citoyenne bruxelloise y ajoute le C.V. anonyme comme outil potentiel intégré dans un plan global. Nous étudierons attentivement le rapport dont question.

- L'incident est clos.

QUESTION ORALE DE M. PEPIJN KENNIS

à M. Bernard Clerfayt, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'emploi et de la

Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

formation professionnelle, de la transition numérique, des pouvoirs locaux et du bien-être animal,

²¹⁶¹ **betreffende "het evenveel belang hechten aan de competenties van de werkzoekenden als aan de diploma's".**

concernant "le fait d'accorder autant d'importance aux compétences qu'aux diplômes des demandeurs d'emploi".

²¹⁶³ **De heer Pepijn Kennis (Agora).**- Om elke Brusselaar toegang te bieden tot gepast en waardevol werk, vraagt de Brusselse Burgerassemblee (BBA) dat er evenveel belang wordt gehecht aan de competenties van een werkzoekende als aan zijn diploma's.

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- *L'Assemblée citoyenne bruxelloise demande d'accorder une importance égale aux compétences et aux diplômes d'un demandeur d'emploi. En effet, trop d'importance est encore accordée aux diplômes lors des recrutements et beaucoup de demandeurs d'emploi n'ont pas le bon diplôme ou un diplôme étranger non reconnu, alors qu'ils disposent de l'expérience ou des compétences requises.*

De BBA stelt vast dat er vandaag nog te eenzijdig belang wordt gehecht aan diploma's bij de aanwerving. Dat gaat ten koste van de waardering van de competenties, terwijl het belangrijk is om die ook in kaart te brengen. Er zijn immers veel werkzoekenden die niet over het juiste diploma beschikken om een bepaalde baan uit te oefenen. Er is ook een heel grote groep van houders van een buitenlands diploma dat hier niet erkend wordt. Vaak hebben zij wel de juiste ervaring of competenties.

Il faudrait donc non seulement reconnaître les diplômes étrangers, mais aussi prendre les compétences et l'expérience de la personne en considération. Actiris pourrait y contribuer en attirant davantage l'attention des employeurs sur ces aspects.

Hoewel het erkennen van buitenlandse diploma's een deel van de oplossing kan zijn, gaat deze vraag verder. Ze gaat over het waarderen en beschouwen van een persoon in zijn geheel, met inbegrip van zijn competenties en ervaring.

Comment Actiris les met-il en avant ? Comment peut-il les reconnaître formellement sans décerner de diplômes ? Est-ce courant ?

Volgens de BBA is er op dat vlak nog veel werk aan de winkel. Ze vraagt dat bij de aanwerving competenties, ervaring en troeven even zwaar mogen doorwegen als diploma's. Actiris zou op dat vlak een actieve rol in kunnen spelen door de competenties en ervaring van werkzoekenden positief onder de aandacht van werkgevers te brengen, in plaats van alleen op diploma's te focussen.

Comment les employeurs réagissent-ils à cette reconnaissance ? Continuent-ils à se concentrer sur les diplômes ? Disposez-vous d'informations chiffrées ?

Op welke manier stelt Actiris competenties en ervaring meer centraal dan het diploma van werkzoekenden? Op welke manier kan Actiris competenties en ervaring formeel erkennen zonder daarvoor diploma's uit te reiken? Hoe vaak wordt die werkwijze toegepast?

Hoe wordt die nieuwe soort van erkenning door werkgevers ervaren? Blijven zij focussen op de diploma's of passen ze zich aan? Hebt u daar cijfers over?

²¹⁶⁵ **Stelt Actiris bij de indienstneming van eigen personeel competenties en ervaring boven diplomavereisten?**

Actiris privilégie-t-il les compétences et l'expérience lors du recrutement de son personnel ?

In de oplossingsgarantie is er sprake van een erkenning van competenties. Waaruit bestaat die precies? Hoe vaak wordt die toegepast? Helpt die praktijk om meer evenwicht te vinden tussen competenties en diploma's?

En quoi consiste la reconnaissance des compétences dont il est question dans la garantie solutions ? Est-elle souvent appliquée ? L'équilibre entre les compétences et les diplômes en est-il amélioré ?

²¹⁶⁷ **De heer Bernard Clerfayt, minister.**- Tijdens de preselectiegesprekken overlopen de vacaturebeheerders de dossiers van de werkzoekenden. Als de competenties niet of onvoldoende ingevuld zijn, neemt de vacaturebeheerder de nodige tijd om de werkzoekende uit te leggen waarom het

M. Bernard Clerfayt, ministre (en néerlandais).- *Lors des entretiens de présélection, les gestionnaires d'offres d'emploi examinent le dossier des demandeurs d'emploi et leur expliquent*

belangrijk is om die goed te omschrijven. Desgewenst helpt hij de werkzoekende bij het aanvullen van zijn dossier.

Daarnaast verwijst Actiris werkzoekenden ook door naar de diensten voor de validering van de vaardigheden van Bruxelles Formation. Een werkzoekende die daarin geïnteresseerd is, kan zo nodig hulp krijgen bij de voorbereiding op een proef die door die diensten wordt georganiseerd. Als de werkzoekende daarvoor slaagt, deelt hij of zijn consulent mee welke vaardigheden in zijn dossier mogen worden opgenomen. In het kader van de begeleiding zal de consulent de werkzoekende helpen om zijn cv bij te werken en zich te richten op jobaanbiedingen waarvoor de gevalideerde vaardigheden vereist zijn. Actiris heeft echter niet de formele bevoegdheid om vaardigheden en ervaring te erkennen zonder een erkend diploma.

De werkzoekenden voeren zelf hun vaardigheden in hun dossier of laten dat doen door een medewerker van Actiris. De werkgevers of rekruteringsconsulenten aan hun kant voeren de door hen gezochte vaardigheden in op basis van dezelfde lijst met competenties. Daardoor wordt een automatische matching mogelijk tussen werkaanbiedingen en potentiële kandidaten.

²¹⁶⁹ De matching houdt ook rekening met andere criteria dan de diploma's. Het feit dat iemand niet in het bezit is van het in de werkaanbieding gevraagde diploma, sluit de kandidatuur niet uit.

Zoals u opmerkt, valt de erkenning van verworven competenties vooral onder de verantwoordelijkheid van werkgevers en sectoren. Ik kan u geen specifieke gegevens meedelen. Wel wil ik benadrukken dat de erkenning van vaardigheden van cruciaal belang is om aan de behoeften van de arbeidsmarkt van morgen te voldoen. Daarom moet de competentiegerichte benadering structureel aan bod komen in de aanwervings- en opleidingsprocedures.

Zowel de oplossingsgarantie voor werkgevers als de toekomstige sectorale actieplannen om de schaarste op de arbeidsmarkt op te vangen, moeten de drijvende kracht van verandering worden, zodat bij de begeleiding naar werk prioriteit wordt gegeven aan vaardigheidsbeoordelingen en opleidingstrajecten die een langdurige integratie op de arbeidsmarkt mogelijk maken.

Het aanwervingsbeleid van Actiris valt onder de regelgeving voor het gewestelijk openbaar ambt, waarvoor minister Sven Gatz bevoegd is. Actiris zet alle wettelijke mogelijkheden in, zoals de organisatie van toelatingsexamens om vastbenoemde personeelsleden te laten doorgroeien naar een hoger niveau en het gebruik van een toegangkaart om voor functies van niveau C mensen in dienst te kunnen nemen die geen diploma van hoger secundair onderwijs hebben.

Actiris werkt ook aan een validering van de vaardigheden in het kader van de functie van consulent inzake sociaal-professionele integratie.

l'importance de bien y décrire leurs compétences. Au besoin, ils les aident à le faire.

Actiris oriente également les demandeurs d'emploi vers les services de validation des compétences de Bruxelles Formation. Lorsqu'ils réussissent des épreuves, cela figure dans leur dossier et leur conseiller les accompagne dans la recherche d'offres d'emploi exigeant les compétences validées. La reconnaissance formelle des compétences et de l'expérience en l'absence de diplôme reconnu n'est pas du ressort d'Actiris.

Les compétences inscrites dans le dossier des demandeurs d'emploi et les compétences recherchées par les employeurs ou les conseillers étant indiquées sur la base de la même liste, des adéquations peuvent être établies automatiquement.

L'adéquation tient compte d'autres critères que les diplômes. Un candidat n'est pas exclu s'il ne possède pas ceux-ci.

La reconnaissance des compétences acquises relève principalement des employeurs et des secteurs. Elle est cruciale pour répondre aux besoins du marché du travail de demain. Il faut donc l'inscrire structurellement dans les procédures de recrutement et de formation.

L'accompagnement à l'emploi doit se focaliser sur les bilans de compétences et les trajectoires de formation qui permettent une intégration durable sur le marché de l'emploi.

Actiris utilise toutes les possibilités légales permettant à son personnel statutaire d'évoluer vers un niveau supérieur. Il met en œuvre une carte d'accès pour recruter au niveau C des travailleurs qui ne possèdent pas le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Il travaille aussi à la validation des compétences dans le cadre de la fonction de conseiller en insertion socioprofessionnelle.

2171 De kwalificatie van beroepsbekwaamheid behelst een erkenning van de professionele vaardigheden van de werkzoekende. Die kwalificatie wordt verkregen door middel van een proef waarmee de vaardigheden worden gevalideerd. De proef bestaat uit een praktijktest van een halve dag, op basis van een gestandaardiseerde tabel, en wordt geëvalueerd door een externe waarnemer of evaluator.

Bij Actiris is de validering van vaardigheden een van de vijf oplossingen die de consultant samen met de werkzoekende analyseert. Als het beroep van de werkzoekende in aanmerking komt voor de validering van de vaardigheden, wordt hij daarvan op de hoogte gebracht. Hij wordt dan uitgenodigd contact op te nemen met het validatiecentrum of met een plaatselijke mission locale.

Sinds het begin van de oplossingsgarantie in maart 2019 zijn al 1.890 werkzoekenden uitgenodigd om een validatieproces te starten en hebben 751 werkzoekenden ten minste één activiteit uitgevoerd met betrekking tot de validering van hun vaardigheden.

2173 **De heer Pepijn Kennis (Agora).**- Het is duidelijk dat u van de waardering van competenties een prioriteit wilt maken in uw beleid. Ik vrees dat werkgevers nog te vaak een diploma vragen en dat ze niet per se rekening houden met de competenties. Ik moedig u zeker aan om de focus te blijven leggen op de gezochte vaardigheden eerder dan op het diploma.

Ik zal een schriftelijke vraag stellen om de cijfers te kunnen ontvangen. Ik ben benieuwd hoeveel werkzoekenden doorverwezen worden naar Bruxelles Formation en hoeveel mensen uiteindelijk een validering van hun competenties en ervaring krijgen. Ik ben verbaasd dat bijna tweeduizend mensen het aanbod kregen om hun competenties te laten valideren en dat daarop maar zeventien ingegaan. Dat lijkt me weinig.

Ik vraag me af of de werkgevers die formele erkenning nodig hebben. Of is het voldoende dat de werkzoekende zijn competenties meedeelt? Dat is voor mij nog onduidelijk.

- *Het incident is gesloten.*

2179 **MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW VÉRONIQUE LEFRANCQ**

2179 **aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,**

2179 **betreffende "de beroepsintegratie van personen van buitenlandse afkomst in Brussel en het diversiteitsplan van Actiris voor vrouwen van buitenlandse afkomst".**

2181 **Mevrouw Véronique Lefrancq (cdH) (in het Frans).**- *Meer dan een op drie inwoners van ons land op actieve leeftijd is van buitenlandse origine. Op 9 september 2021 publiceerde de*

Le titre de compétence professionnelle s'obtient par la réussite d'une épreuve de mise en situation sur la base d'un tableau standardisé.

La validation des compétences est l'une des cinq solutions que le conseiller d'Actiris analyse avec le demandeur d'emploi. Si son métier s'y prête, celui-ci sera invité à prendre contact avec le centre de validation ou une mission locale.

Depuis le début de la garantie solutions en mars 2019, 1.890 demandeurs d'emploi ont été invités à effectuer une procédure de validation et 751 demandeurs d'emploi l'ont entamée.

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- *Vous souhaitez manifestement donner une grande importance à la valorisation des compétences, mais je crains que les employeurs privilégient encore trop souvent le diplôme.*

Je vous demanderai par écrit combien de demandeurs d'emploi sont dirigés vers Bruxelles Formation et combien voient leurs compétences validées. Je suis étonné que seules 700 personnes sur près de 2.000 aient saisi la possibilité de faire valider leurs compétences.

- *L'incident est clos.*

QUESTION ORALE DE MME VÉRONIQUE LEFRANCQ

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'insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère à Bruxelles et le plan diversité d'Actiris pour les femmes d'origine étrangère".

Mme Véronique Lefrancq (cdH).- *Aujourd'hui en Belgique, plus d'un résident sur trois en âge de travailler est d'origine étrangère. Le 9 septembre 2021, la Fondation Roi Baudouin a*

Koning Boudewijnstichting een onderzoek waaruit blijkt dat in Brussel slechts 51% van de mannen afkomstig uit een land buiten de Europese Unie, een job heeft tegenover 71% van de mannen van Belgische afkomst. Bij de vrouwen is dat 37% tegenover 69%.

Voor vrouwen zijn de cijfers rampzalig: 62% van de vrouwen die buiten de Europese Unie geboren zijn, werkt voor een lager loon dan iemand met een Belgische achtergrond en 31% van de hoogopgeleide vrouwen onder hen werkt eveneens voor een lager loon.

Hebt u het economische beleid van de regering geëvalueerd met bijzondere aandacht voor die vrouwen?

Op 19 oktober 2021 hebt u me geantwoord dat Actiris de actieplannen inzake diversiteit met betrekking tot vrouwen van buitenlandse origine nog niet had geëvalueerd.

²¹⁸³ *De dienst diversiteit van Actiris nam volgens u in december 2021 wel deel aan een studiedag over de situatie van vrouwen van vreemde origine op de arbeidsmarkt.*

Wanneer mogen we het actieplan 2022 van Actiris verwachten? Wordt daarin rekening gehouden met de informatie die op die studiedag is verstrekt? Zal Actiris de actieplannen rond diversiteit in de komende maanden evalueren?

²¹⁸⁵ **De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *De raad van bestuur van Actiris heeft het nieuwe diversiteitsplan 2022-2023 nog niet formeel goedgekeurd.*

Actiris heeft inderdaad deelgenomen aan die studiedag op 2 december 2021 waarop een studie van vzw Ella is voorgesteld over vrouwen van buitenlandse origine. Op die studiedag zijn een aantal vaststellingen bevestigd:

- het opleidingsaanbod moet rekening houden met vrouwen van buitenlandse afkomst;

publié une enquête sur l'état des lieux du marché de travail en Belgique pour les personnes d'origine étrangère. À Bruxelles, seulement 51 % des hommes originaires d'un pays non membre de l'Union européenne ont un emploi, contre 71 % des hommes d'origine belge. Seules 37 % des femmes nées hors de l'Union européenne (UE) travaillent, contre 69 % des femmes d'origine belge.

Pour ces dernières, les chiffres sont accablants : 52 % des femmes originaires d'un pays non membre de l'UE n'ont pas d'emploi, 62 % des femmes salariées nées hors de l'UE travaillent pour un salaire plus faible qu'une personne belge et 31 % des femmes actives et hautement qualifiées originaires d'un pays non membre de l'UE travaillent également pour un salaire faible. Enfin, 9 % des femmes nées dans un pays hors de l'UE n'ont jamais travaillé pour des raisons de garde d'enfant.

Avez-vous réalisé une évaluation à mi-mandat des politiques économiques mises en place par le gouvernement, avec une attention particulière portée sur ces femmes ? Si oui, pouvez-vous partager ce bilan ? Si non, une telle évaluation est-elle en cours ou est-elle prévue ?

Le 19 octobre 2021, je vous demandais le bilan du plan diversité mis en place par Actiris pour veiller à lutter contre les discriminations à l'embauche, dont celles qui visent les femmes d'origine étrangère. Vous m'aviez répondu que l'évaluation des actions des plans diversité pour les femmes d'origine étrangère n'avait pas encore été réalisée par Actiris, compte tenu du délai écoulé depuis l'entrée en vigueur des nouveaux plans et du délai de réalisation de ceux-ci.

Vous m'avez également appris que le service diversité d'Actiris avait participé, au mois de décembre 2021, à une journée d'étude sur la situation des femmes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi.

À quelle date le plan d'action 2022 d'Actiris est-il prévu ? De nouveaux éléments issus de la journée d'étude de décembre 2021 ont-ils pu nourrir ce plan, notamment au regard de la question de l'inclusion des femmes d'origine étrangère sur le marché du travail ? Actiris prévoit-il une évaluation des actions des plans diversité dans les prochains mois ?

M. Bernard Clerfayt, ministre.- En premier lieu, je me dois de vous informer que le nouveau plan diversité 2022-2023 d'Actiris n'a pas encore été formellement approuvé par l'organe de gestion de cette instance. Son processus d'élaboration s'est appuyé sur un vaste travail de consultation des services d'Actiris et de la société civile.

Actiris a effectivement participé à cette journée du 2 décembre 2021 lors de laquelle une étude de l'asbl Ella avait été présentée, intitulée "Le groupe cible femmes d'origine étrangère apparaît-il dans les textes politiques ?". Cette journée a permis de confirmer plusieurs constats, qui aboutissent aux chiffres que vous avez cités et s'inscrivent dans un contexte plus large que les plans de diversité, ayant un impact sur le parcours des femmes issues

- er is een specifieke aanpak nodig van de begeleiding van die doelgroep op de arbeidsmarkt;

de l'immigration qui s'insèrent beaucoup plus difficilement dans l'emploi que d'autres catégories de chercheurs d'emploi. Voici ces constats, que je rappelle :

- la politique de formation et l'offre de formation doivent tenir compte de la situation des femmes d'origine étrangère ;

- une approche spécifique doit être appliquée dans l'accompagnement sur le marché du travail pour ce groupe cible, notamment au niveau du temps consacré par Actiris à l'accompagnement de ces profils particuliers ;

²¹⁸⁷ - het eeuwige probleem van de niet-erkenning van buitenlandse diploma's raakt maar niet opgelost;

- l'éternel problème de la non-reconnaissance des diplômes étrangers ne s'améliore guère, malgré nos efforts et tous nos relais auprès de la Communauté française et de la Communauté flamande. Les règles propres à la reconnaissance des diplômes sont si précautionneuses qu'elles empêchent des avancées chiffrées. Les détenteurs d'un diplôme étranger n'obtiennent pas toujours sa reconnaissance, les éléments de validation étant complexes au niveau des deux Communautés. La validation des compétences ne s'organise que pour un nombre limité de métiers, et certainement pas pour les métiers universitaires ou d'un niveau de qualification élevé ;

- kinderopvang moet toegankelijker en meer op maat zijn van de uren waarop moeders moeten werken;

- l'accueil des enfants doit être davantage sur mesure et plus abordable, entre autres à cause des horaires irréguliers. Certains emplois ont des exigences d'horaires auxquelles les crèches ne peuvent répondre ;

- de discriminatie op de arbeidsmarkt moet op een proactieve manier bestreden worden.

- il est nécessaire de lutter contre la discrimination sur le marché du travail par une approche politique proactive. Nous visons des avancées en 2022 avec le plan de lutte contre la discrimination, auquel je travaille activement.

²¹⁸⁹ Actiris heeft nog geen enkele evaluatie gemaakt van de impact van de nieuwe diversiteitsplannen op de integratie op de arbeidsmarkt van vrouwen met een buitenlandse achtergrond.

Aucune évaluation de l'impact des nouveaux plans diversité d'Actiris sur l'insertion dans l'emploi des femmes d'origine étrangère n'a encore été réalisée par Actiris, compte tenu du bref délai écoulé depuis l'entrée en vigueur progressive des nouveaux plans et du délai de réalisation de ceux-ci.

De coronacrisis heeft de arbeidsmarkt immers sterk verstoord. Een evaluatie op dit ogenblik zou dus misschien onvoldoende meten hoe doeltreffend deze diversiteitsplannen zijn.

Il s'agit d'une réforme mise en œuvre par M. Gosuin en 2019, mais il est clair que la crise sanitaire pendant la période 2020-2021 a fortement perturbé le marché de l'emploi. Une évaluation conduite aujourd'hui ne nous permettrait donc peut-être pas encore de mesurer suffisamment l'utilité et l'efficacité de ces plans diversité. De manière générale, la crise liée au Covid-19 a bouleversé nombre de nos stratégies de soutien à la mise à l'emploi. L'évaluation que nous devons faire maintenant doit dès lors tenir compte de cette situation économique particulière.

Om relevante conclusies te kunnen trekken, zal Actiris het evaluatieproces starten zodra voldoende diversiteitsplannen beschikbaar zijn.

Actiris m'a indiqué que le processus d'évaluation sera lancé dès qu'un volume adéquat de plans diversité sera disponible, afin de disposer d'un volume statistique suffisant pour tirer des conclusions pertinentes.

²¹⁹¹ **Mevrouw Véronique Lefrancq (cdH)** (in het Frans).- Wanneer zal het nieuwe plan 2022-2023 klaar zijn?

Mme Véronique Lefrancq (cdH).- Quel est le calendrier fixé pour le nouveau plan 2022-2023 ?

2191 **De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *Ik kan Actiris geen termijn opleggen, aangezien het een paritair orgaan is.*

2191 **Mevrouw Véronique Lefrancq (cdH)** (in het Frans).- *Dat is jammer.*

Zullen de diversiteitsplannen volgend jaar worden geëvalueerd?

2191 **De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *Actiris ondertekent jaarlijks een veertigtal diversiteitsplannen met ondernemingen en openbare instellingen. Dat is nog onvoldoende om conclusies uit te trekken.*

Bovendien gaat het vaak om bedrijven en instellingen die vóór de uitvoering van de plannen al een diversiteitsbeleid voerden. De verandering in hun arbeidsbeleid valt dus moeilijk te meten.

De opstelling van die plannen, de informatievergaring en de interne analyse van de bedrijven vragen ook tijd.

2199 *Het duurt drie tot vier jaar om een significante impact op de samenstelling van het personeel te kunnen vaststellen.*

Om over statistisch onderbouwde informatie te kunnen beschikken, moeten voldoende ondernemingen een diversiteitsplan hebben en moet de analyse op een vrij lange periode betrekking hebben.

2201 **Mevrouw Véronique Lefrancq (cdH)** (in het Frans).- *We zouden al een eerste analyse kunnen maken dankzij de diversiteitsplannen die de negentien gemeenten of andere openbare instellingen hebben ingevoerd.*

Een belangrijke rem op de tewerkstelling van vrouwen met een buitenlandse achtergrond is de opvang van de kinderen. Ook discriminatie is een blok aan het been.

Ik zal nog een vraag indienen over wat het middenveld adviseert op het vlak van de begeleiding van deze doelgroep.

We weten waarom we nog met handen en voeten gebonden zijn in het dossier van de niet-erkenning van de diploma's. Bovendien begrijpen we niet waarom sommige diploma's op een bepaald ogenblik geldig waren en daarna niet meer.

M. Bernard Clerfayt, ministre.- Actiris ne m'a pas transmis d'informations à ce propos. S'agissant d'un organisme paritaire, je ne peux pas lui imposer de délai.

Mme Véronique Lefrancq (cdH).- Cela est bien dommage. J'espère qu'au premier trimestre, nous connaissons les mesures du plan d'action.

S'agissant de l'évaluation des plans de diversité, vous évoquez le besoin d'un "volume adéquat". J'entends que la crise sanitaire a ralenti le processus, mais une telle évaluation est-elle envisageable pour l'année prochaine ?

M. Bernard Clerfayt, ministre.- De mémoire, Actiris signe une quarantaine de plans de diversité par an avec des entreprises et des organisations publiques. Ce chiffre semble encore insuffisant pour en tirer des conclusions.

En outre, il s'agit souvent d'entreprises et organisations qui menaient déjà des politiques de diversité avant la mise en œuvre des plans : ce sont celles qui étaient déjà les plus ouvertes sur ces questions et qui en comprennent les enjeux. Il sera donc difficile de mesurer la transformation opérée dans leur politique d'emploi.

Par ailleurs, l'élaboration de ces plans, la collecte des informations, l'analyse interne des entreprises, tout cela prend du temps. Ajoutons que toutes les entreprises n'engagent pas 100 travailleurs par an et qu'elles ne peuvent donc pas toutes modifier leur stratégie d'embauche.

Il faut leur laisser un peu de temps - trois ou quatre ans de fonctionnement -, pour pouvoir mesurer un effet significatif sur la composition de leur personnel et leurs stratégies d'embauche.

Actuellement, nous pouvons repérer des tendances à court terme, mais nous n'aurons pas d'informations statistiquement fondées si nous ne disposons pas d'un échantillon suffisamment large d'entreprises et d'une analyse sur une période assez longue pour tirer des conclusions.

Mme Véronique Lefrancq (cdH).- Nous pourrions déjà avoir une indication grâce aux plans de diversité mis en place précédemment par les dix-neuf communes ou d'autres acteurs publics. Une évaluation de ces plans nous permettrait de faire une première analyse, permettant de voir si la dynamique du secteur public est aussi ambitieuse que celle qui a été proposée pour le secteur privé.

Vous avez relayé les différents freins de la mise à l'emploi des femmes d'origine étrangère. La question de l'accueil des enfants me semble effectivement un point crucial, souvent rappelé. Les discriminations sont également un vrai fardeau, car des politiques sont menées mais les résultats ne suivent pas toujours.

Concernant l'accompagnement spécifique, j'aimerais comprendre quels sont les conseils de la société civile pour le

- *Het incident is gesloten.*

réussir au mieux. Je reviendrai vers vous plus tard avec une question sur le sujet.

Je vous ai déjà maintes fois interrogé sur la non-reconnaissance des diplômés. Nous savons pourquoi nous sommes encore pieds et mains liés dans ce dossier, qui est pourtant un réel frein pour les personnes d'origine étrangère. De plus, certains diplômés provenant de pays qui sont d'anciennes colonies belges, nous ne comprenons pas comment ils ont pu être valables à un moment et puis cesser de l'être.

- *L'incident est clos.*

2207 **MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS**

2207 **aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,**

2207 **betreffende "het steunen van organisaties die werkzoekenden helpen".**

2209 **De heer Pepijn Kennis (Agora) (in het Frans).**- *Om Brusselaars te helpen aan een degelijke baan die bij hen past, wil de Brusselse Burgerassemblee organisaties ondersteunen die werkzoekenden aan de hand van een mentorschap helpen bij het scheppen van hun eigen baan, zoals de vzw's Duo for a job en Cosearching.brussels.*

Welke organisaties van die aard ondersteunt u op dit moment? Ondersteunt u Duo for a job en Cosearching.brussels? Hoeveel middelen krijgt elke organisatie?

Welke eisen stelt u aan dergelijke verenigingen? Vragen zij u meer middelen of hebben ze andere verzoeken, zoals een samenwerking met Actiris? Hebt u hen ontmoet?

2211 *Op basis van welke criteria beslist u organisaties te financieren die werklozen begeleiden?*

QUESTION ORALE DE M. 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 "le soutien des organisations qui aident les demandeurs d'emploi".

M. Pepijn Kennis (Agora).- L'assemblée citoyenne bruxelloise (ACB) mène une réflexion visant à donner à chaque Bruxellois l'occasion d'accéder à un emploi décent qui lui correspond. Dans ce cadre, l'ACB aimerait soutenir les organisations mettant les chercheurs d'emploi en contact avec des personnes qui vont les parrainer dans la création de leur propre emploi. Ces personnes expérimentées peuvent les accompagner dans les différents moments de leur vie.

Duo for a job et Cosearching.brussels, des organisations sans but lucratif ou publiques, ont notamment été citées concernant ce type d'accompagnement. L'ACB souhaiterait avoir des informations sur l'état actuel de ces projets de coaching, de facilitation et de parrainage.

Quelles organisations de ce type soutenez-vous aujourd'hui ? Duo for a job et Cosearching.brussels font-elles partie de ces organisations ? Quels budgets allouez-vous à chacune de ces organisations ?

Quelles sont les exigences par rapport à ces organisations ? Que leur demandez-vous ? Quelles sont leurs attentes vis-à-vis de vous ? Ont-elles, par exemple, demandé plus de moyens ? Avez-vous reçu d'autres demandes de leur part ? Dans l'affirmative, avez-vous pu rencontrer les organisations pour en parler ?

Outre un soutien financier, demandent-elles d'autres types de soutiens tels qu'une préparation avec Actiris d'une modification de la réglementation ? Avez-vous pu répondre à ces demandes ?

Sur la base de quels critères avez-vous opéré la sélection pour le financement des organisations qui accompagnent les chercheurs d'emploi, notamment sous la forme d'un parrainage ?

Ziet u nog andere mogelijkheden voor een dergelijke mentorbegeleiding?

2213 **De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *Actiris is er voorstander van om samen te werken met verenigingen om bepaalde doelgroepen naar werk toe te leiden. Het werkt samen met tweehonderd partnerorganisaties en baseert zich op hun deskundigheid en netwerken.*

De partners worden gefinancierd in het kader van regelmatige projectoproepen ten belope van jaarlijks meer dan 80 miljoen euro. Duo for a job en Cosearching.brussels behoren tot de begunstigden.

2215 *Inzake werkgelegenheid werkt het Brussels Gewest al jaren uitsluitend op basis van projectoproepen. Het zijn dus niet langer de ministers die beslissen welke subsidies er toegekend worden. Zo garanderen we dat alle spelers gelijk behandeld worden, want de projecten worden beoordeeld door een onafhankelijke jury. Vervolgens worden er contracten gesloten met de geselecteerde projectuitvoerders en wordt er voorzien in een regelmatige follow-up.*

In juli 2019 was er een specifieke oproep voor mentorschapsprojecten voor de periode 2020-2024. Duo for a job diende een projectvoorstel in waarbij er jaarlijks begeleidingsduo's worden samengesteld. Afhankelijk van het beschikbare budget wordt het aantal duo's op jaarbasis over alle geselecteerde partners verdeeld.

Cosearching.brussels, een proefproject van vijf organisaties, is geselecteerd bij beslissing van het directiecomité van Actiris in september 2021.

Actiris organiseert regelmatig begeleidingscomités met zijn partners voor de follow-up en de evaluatie.

D'autres thématiques, organisations, catégories de chercheurs d'emploi et secteurs sont-ils envisagés pour ce type de parrainage ?

M. Bernard Clerfayt, ministre.- Vous vous intéressez à deux projets avec lesquels nous sommes heureux de collaborer.

Actiris s'inscrit pleinement dans une vision de partenariat avec la société civile pour aider certains publics cibles à retrouver le chemin de l'emploi. Plus de 200 organisations partenaires sont réparties sur l'ensemble du territoire bruxellois. Actiris est une grosse structure qui n'a pas toujours la souplesse nécessaire pour répondre à toutes les demandes. Elle s'appuie sur un réseau d'acteurs de terrain et leur expertise afin d'optimiser l'offre de services et de fluidifier le parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi bruxellois.

Ces partenaires sont financés grâce à des appels à projets réguliers diffusés largement au sein du secteur de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles. Le budget global annuel de ce dispositif de partenariats s'élève à plus de 80 millions d'euros. Dans ce cadre, les projets Duo for a job et Cosearching.brussels bénéficient d'un financement spécifique.

Dans le domaine de l'emploi, la Région bruxelloise travaille systématiquement par appels à projets. Depuis M. Gosuin, ce n'est plus le ministre ou son cabinet qui décide de l'octroi de subsides. L'objectif est d'assurer une égalité de traitement entre tous les opérateurs actifs sur le territoire bruxellois.

L'appel à projets décrit notre vision. Les projets sont reçus, un jury indépendant les classe objectivement et une décision de répartition du budget disponible est prise. Les projets retenus font l'objet d'un contrat de mise en œuvre et d'un suivi sur la durée du programme.

La méthodologie de l'accompagnement par mentorat et parrainage a fait l'objet d'un appel à projets spécifique en juillet 2019 pour la période 2020-2024. L'objectif est de soutenir ces nouvelles formes d'accompagnement à l'emploi.

Duo for a job a déposé un dossier de candidature dans le cadre de cet appel à projets, proposant une série d'accompagnements en duo à réaliser chaque année. En fonction de l'enveloppe budgétaire disponible, le nombre de duos sur une base annuelle a été réparti entre tous les partenaires sélectionnés.

Le projet Cosearching.brussels, projet pilote porté par un collectif de cinq organisations, a été retenu sur décision du 23 septembre 2021 du comité de gestion d'Actiris. Il est dorénavant mandaté par Actiris pour mener des actions conjointes de cosearching.

Actiris organise régulièrement des comités d'accompagnement avec les partenaires afin d'évaluer le déroulement de la mesure, d'écouter les besoins des partenaires et de discuter de la collaboration.

2217 *Details over het precieze aantal subsidieaanvragen en bijbehorende beslissingen vraagt u me het best schriftelijk op.*

Duo for a job vroeg 999.000 euro en heeft 801.865 euro gekregen. De organisaties achter Cosearching.brussels vroegen 352.000 euro en zullen dat bedrag ook krijgen. Het zal voornamelijk gebruikt worden om de loonkosten te dekken van 2022 tot en met 2024. Actiris stelt hun ook een lokaal ter beschikking.

Al die partnerschappen zijn dus gebaseerd op jaarlijkse budgetten en wanneer de overeenkomst ten einde loopt worden de doelstellingen en uitgaven telkens beoordeeld. Als blijkt dat er meer middelen nodig zijn, bekijken we of dat mogelijk is.

Voorts kan mentorbegeleiding ingezet worden voor alle soorten doelgroepen, hoewel sommige partners zich specifiek toeleggen op een bepaalde categorie.

We zijn nog volop aan het experimenteren met die formule en we staan dus open voor opportuniteiten, waarbij we streven naar een goede verhouding tussen doeltreffendheid en kosten.

2219 *Mentorbegeleiding is dus geen nicheformule.*

We willen een brede waaier aan programma's en projecten inzetten op voorwaarde dat ze ertoe bijdragen dat zo veel mogelijk Brusselaars een baan vinden.

2221 **De heer Pepijn Kennis (Agora)** (in het Frans).- *Het vergt soms creativiteit en flexibiliteit om mensen aan een degelijke baan te helpen. Ik hoop dan ook dat er een nieuwe projectoproep komt zodat de projecten voor mentorbegeleiding ook na 2024 voortgezet kunnen worden. Het zou nog beter zijn, mochten ze structurele steun krijgen zodat ze niet steeds afhankelijk zijn van projectoproepen.*

- Het incident is gesloten.

À propos des demandes de subsides, je vous invite à m'adresser une question écrite. Je vous transmettrai le tableau complet des demandes et des décisions prises.

Pour ne retenir que les deux asbl que vous avez citées, Duo for a job a proposé dans sa candidature 740 duos à réaliser par an, pour un montant de 999.000 euros. La répartition de l'enveloppe entre les trois dossiers de candidature sélectionnés a abouti à lui octroyer un subside de 801.865 euros.

Le collectif Cosearching.brussels a introduit, quant à lui, une demande de budget de 352.000 euros. Cette subvention lui sera octroyée dans son intégralité. Il s'agit d'un financement par coût réel, essentiellement de frais de salaire couvrant une période de trois ans, de 2022 à 2024. Actiris met également un local à la disposition du collectif au sein de BeCentral.

Tous ces partenariats fonctionnent avec une enveloppe budgétaire définie annuellement et actualisée en fin de convention, sur la base d'un bilan des objectifs chiffrés et des dépenses réalisées, ainsi que d'une analyse des besoins. Si l'évaluation met en évidence un besoin de moyens supplémentaires, nous procédons à un examen particulier de ces besoins et à d'éventuels arbitrages budgétaires pour les financer.

Pour ce qui est des opportunités de parrainage, la mesure du mentorat vise tous les publics, bien que certains partenaires, tels que Duo for a job, se concentrent sur des publics spécifiques (jeunes, femmes, personnes d'origine étrangère). L'initiative de Cosearching.brussels, quant à elle, vise tous les chercheurs d'emploi domiciliés en Région bruxelloise.

S'agissant d'une expérimentation, nous sommes ouverts à toutes les opportunités, le but étant leur efficacité au meilleur coût. Chaque million investi doit produire le plus d'effets positifs possible pour aider les chercheurs d'emploi à trouver du travail.

Il est donc peu opportun de parler de niche dans le mentorat, car cette démarche se veut complémentaire de toutes les autres mesures prises en partenariat avec les associations que nous finançons.

La volonté est bien de disposer de la plus large palette possible de mesures, de programmes et de projets activables, pour autant qu'ils soient efficaces et atteignent notre objectif partagé, à savoir remettre un maximum de Bruxellois à l'emploi.

M. Pepijn Kennis (Agora).- Nous sommes d'accord sur l'objectif, qui est d'aider les Bruxellois à trouver un emploi décent et qui leur correspond. Je suis content d'en avoir appris un peu plus sur les partenariats entre Actiris et la société civile, et notamment sur l'appel à projets relatif au mentorat. J'introduirai une question écrite pour obtenir plus de détails, ainsi que le tableau dont vous avez parlé.

J'espère que vous lancerez un nouvel appel à projets pour poursuivre ce travail de mentorat et remplir les trous qui existent encore dans certains secteurs et chez certains publics cibles.

Il faut parfois se montrer créatif et flexible pour aider les chercheurs d'emploi à trouver un travail. Le mentorat peut fonctionner dans ce cadre. Il serait positif de donner une stabilité à ces organisations, pour qu'elles ne dépendent pas sans cesse d'appels à projets.

- *L'incident est clos.*

QUESTION ORALE DE M. 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".

M. Pepijn Kennis (Agora) (*en néerlandais*).- *De nombreux demandeurs d'emploi ne reçoivent pas de réponse à leurs candidatures, ce qui peut être frustrant.*

L'assemblée citoyenne bruxelloise estime que chaque candidature mérite une réponse et propose donc d'obliger les employeurs à envoyer une réponse motivée et argumentée en cas de refus d'emploi. Cette obligation permettrait aux demandeurs d'emploi de mieux connaître leurs éventuelles faiblesses.

Comptez-vous instaurer une telle obligation ?

Combien de candidats postulant par l'intermédiaire d'Actiris reçoivent-ils une réponse ? Quelle est la qualité de cette dernière en cas de refus ?

Les services de My Actiris demandent-ils une justification aux employeurs lorsqu'ils refusent un candidat ? Ce retour d'information est-il transmis à ce dernier ? Comment Actiris et les demandeurs d'emploi l'évaluent-ils ?

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS

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

betreffende "het bezorgen van een gemotiveerde en beargumenteerde feedback in geval van weigering van aanwerving".

De heer Pepijn Kennis (Agora).- Volgens de laatste cijfers telt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 90.000 werkzoekenden. Velen van hen solliciteren dagelijks op vacatures die ze via Actiris of rechtstreeks op de arbeidsmarkt vinden. Veelal krijgen ze geen antwoord op hun schrijven en dat kan erg frustrerend zijn.

De Brusselse Burgerassemblee (BBA) wil een antwoord vinden op de vraag hoe we elke Brusselaar toegang kunnen geven tot gepast en waardevol werk. Om ook echt toegang daartoe te krijgen, zou ook elke Brusselaar een antwoord moeten krijgen na een sollicitatie.

Daarom stelt de BBA voor een verplichting voor werkgevers in te voeren, om elke geweigerde kandidaat gemotiveerde en beargumenteerde feedback te bezorgen. Vandaag is er geen sprake van zo'n verplichting. Kandidaten krijgen een negatief antwoord zonder meer of, nog veel vaker, helemaal geen antwoord. Op die manier is het niet alleen vervelend om geweigerd te worden, maar kan de werkzoekende ook niet werken aan eventuele zwakkere punten.

Hoeveel kandidaten die via Actiris solliciteren, krijgen een reactie op hun sollicitatie? Wat is de kwaliteit van de feedback als een kandidaat niet in dienst wordt genomen?

Overweegt u de verplichting voor de werkgever om elke werkzoekende die geweigerd wordt, een gemotiveerde en beargumenteerde feedback te bezorgen?

Vragen de diensten van My Actiris, die maximaal zes kandidaten aan de werkgevers voorstellen en op die manier in nauw contact met de werkgevers staan, feedback aan de werkgevers over de geweigerde kandidaten? Wordt die feedback ook effectief aan de kandidaten meegedeeld? Hoe evalueren Actiris en de werkzoekenden die feedback?

2231 **De heer Bernard Clerfayt, minister.**- In het geval van werkaanbiedingen die de werkgever zelf beheert, heeft Actiris geen zicht op de reacties die de kandidaten al dan niet van de werkgever krijgen.

Bij werkaanbiedingen die Actiris beheert, krijgen de kandidaten bij elke etappe van de preselectieprocedure bij Actiris feedback, hetzij tijdens een gesprek, hetzij per mail of brief.

Actiris beschikt niet over kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de feedback die de kandidaten al dan niet ontvangen wanneer ze reageren op werkaanbiedingen die door de werkgevers worden beheerd. Dat valt onder het arbeidsrecht en ressorteert dus niet rechtstreeks onder mijn bevoegdheid als gewestelijke minister van Werk.

Via de oplossingsgarantie voor werkgevers zouden we werkgevers kunnen wijzen op het belang om constructieve feedback te geven in de loop van het rekruteringsproces. Een dergelijke benadering kan immers een positieve impuls geven aan de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. Kandidaten zullen de verwachtingen van werkgevers beter begrijpen en werkgevers zullen gecontacteerd worden door kandidaten die beter voorbereid zijn. Feedback geven kan evenwel tijdrovend zijn. Daarom kan daarvoor het best worden gebruikgemaakt van My Actiris.

2233 In het geval van werkaanbiedingen die Actiris beheert, bepaalt de procedure dat de rekruteringsconsulenten aan de werkgever feedback over de doorgestuurde kandidaturen kan vragen. Zij nemen telefonisch of per email contact op met de werkgever of sturen een automatische e-mail met de namen van de doorgestuurde kandidaten. De werkgever kan vervolgens het resultaat van het gesprek melden. De rekruteringsconsulent voert het resultaat in het dossier van de werkaanbieding en van de betrokken werkzoekenden in.

Net als Actiris betreur ik dat de dienst vaak geen feedback ontvangt. Er zullen methodes moeten worden ontwikkeld om de interactie te verbeteren in het voordeel van iedereen, maar vooral om meer Brusselaars aan werk te helpen.

2235 **De heer Pepijn Kennis (Agora).**- Net als de Brusselse Burgerassemblee vindt u het belangrijk dat er feedback wordt gegeven. Ik begrijp dat u niet alle werkgevers daartoe kunt verplichten en dat het hoe dan ook tijdrovend is, maar u kunt hen wel motiveren en aanmoedigen om het te doen.

De belangrijkste hefboom waarover u beschikt, is inderdaad My Actiris. Daar valt dat tijdrovende aspect wel mee: het gaat telkens om maximaal zes kandidaten, van wie er vermoedelijk alvast één geselecteerd wordt. Hooguit vijf kandidaten moeten dus een beargumenteerde weigering krijgen.

Ook in dat geval komt er echter vaak geen feedback. Dat is jammer. Ik hoop dat u erop zult aandringen om via de diensten van My Actiris de feedback van de werkgevers te vragen en om ervoor te zorgen dat meer werkgevers feedback geven. Het

M. Bernard Clerfayt, ministre (en néerlandais).- *Actiris ne dispose pas de données sur les réactions aux offres publiées directement par les employeurs.*

Les candidats aux offres d'emploi gérées par Actiris reçoivent un retour à chaque étape de la procédure de présélection.

Par le biais de la garantie solutions, nous pourrions expliquer aux employeurs l'intérêt de fournir un retour d'information constructif. Les candidats pourront ainsi mieux comprendre les attentes des employeurs, qui seront à leur tour sollicités par des candidats mieux préparés.

Pour les candidatures aux offres d'emploi gérées par Actiris qui sont rejetées, les conseillers en recrutement ont le droit de demander à l'employeur une justification, qu'ils ajoutent alors au dossier de l'offre et des demandeurs d'emplois concernés.

À l'instar d'Actiris, je déplore l'absence fréquente de retour. Nous devons élaborer des méthodes pour améliorer l'interaction, afin d'offrir un emploi à davantage de Bruxellois.

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- *Vous ne pouvez pas contraindre tous les employeurs à fournir un retour d'information, mais vous pouvez les inciter à le faire.*

Votre principal levier est My Actiris, qui permet de limiter l'aspect chronophage de la démarche.

J'espère que vous ferez en sorte que davantage d'employeurs fournissent un retour. Il est important que les demandeurs d'emploi puissent améliorer leur C.V. et leurs compétences pour voir augmenter leurs chances sur le marché du travail.

- L'incident est clos.

is belangrijk dat werkzoekenden kunnen blijven werken aan hun cv en aan hun vaardigheden, zodat ze meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Ik hoop dat u daarvan werk zult maken via de diensten van My Actiris, maar ik begrijp dat u niet de bevoegdheid hebt om een verplichting op te leggen.

- *Het incident is gesloten.*

2239 **MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS**
2239 **aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,**

2239 **betreffende "het aanbieden van een gecentraliseerd platform voor alle vacatures in alle sectoren".**

2241 **De heer Pepijn Kennis (Agora) (in het Frans).** - *De Brusselse Burgerassemblee wil waardig werk voor alle Brusselaars. Daarom vraagt ze alle jobaanbiedingen openbaar toegankelijk te maken door ze op één enkel platform te centraliseren.*

Actiris zou alle vacatures kunnen verzamelen. In 2019 antwoordde u op een vraag dat u voorstander was om de bedrijven te verplichten hun vacatures over te maken aan Actiris. Daarbij herinnerde u aan het koninklijk besluit van 5 december 1969, dat bepaalde dat de werkgever de toenmalige Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van alle vacatures kennis moest geven.

Waarom wordt die wetgeving niet toegepast? U betreurde dat in 2019, terwijl u net degene bent die die wetgeving moet uitvoeren.

2243 *Bent u van plan om alle jobaanbiedingen op één platform te centraliseren?*

Hoe zorgt u ervoor dat het vermelde koninklijk besluit wordt toegepast? Kan het platform van Actiris als centraal platform dienen?

Hoeveel procent van de jobaanbiedingen is in die databank van Actiris opgenomen?

QUESTION ORALE DE M. 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".

M. Pepijn Kennis (Agora). - L'assemblée citoyenne bruxelloise (ACB) souhaite que tous les Bruxellois et Bruxelloises puissent accéder à un travail décent qui leur correspond. Pour ce faire, l'ACB demande de rendre publiques et accessibles toutes les offres d'emploi dans tous les secteurs, en les centralisant sur une seule plateforme.

Il n'existe actuellement aucune base de données centralisant toutes les informations nécessaires. Toutefois, selon l'ACB et selon votre propre réponse à mon collègue M. Verstraeten en 2019, Actiris pourrait devenir l'entité regroupant tous ces postes vacants. Dans votre réponse à mon collègue, vous sembliez préconiser que les entreprises bruxelloises soient obligées de transmettre tous leurs postes vacants à Actiris. À cette occasion, vous aviez rappelé au parlement l'arrêté royal du 5 décembre 1969 relatif à la déclaration des licenciements collectifs et à la notification des emplois vacants, selon lequel l'employeur est tenu de notifier à l'Office national de l'emploi de l'époque tout poste vacant depuis au moins trois jours ouvrables.

L'ACB se demande dès lors pourquoi cette législation n'est pas appliquée aujourd'hui. Le fait que vous l'avez vous-même regretté en 2019 est quelque peu curieux, car c'est vous, en tant que membre de l'exécutif, qui devez mettre en œuvre cette législation. Nous tentons donc de comprendre pourquoi ce n'est toujours pas le cas aujourd'hui.

Envisagez-vous l'introduction d'une plateforme centralisant toutes les offres sur le marché de l'emploi bruxellois ?

Comment veillez-vous à l'application de l'arrêté royal dont question, qui demande la centralisation des offres d'emploi ? La plateforme d'Actiris pourrait-elle servir de plateforme unique regroupant toutes les offres d'emploi ?

Quel est le pourcentage d'offres d'emploi reprises dans ladite banque de données ? Quel élément empêche la collecte de toutes les offres d'emploi et des chiffres ?

2245 **De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *Hoe meer jobaanbiedingen op de website van Actiris beschikbaar zijn, hoe meer kansen werkzoekenden kunnen grijpen op de arbeidsmarkt. Ik vraag de ondernemingen dan ook regelmatig om hun vacatures zoveel mogelijk door te geven aan Actiris.*

Vandaag wil ik inzetten op een vertrouwensrelatie tussen de sectoren en Actiris. Sommige ondernemingen zijn heel tevreden over Actiris, andere minder. De ontevreden werkgevers verplichten om zich tot Actiris te wenden, zou tot klachten leiden. De 'oplossingsgarantie werkgevers' belooft echter een kwaliteitsvolle dienstverlening, waardoor almaar meer werkgevers Actiris zullen inschakelen.

2247 *Het koninklijk besluit van 5 december 1969 verplicht de ondernemingen inderdaad om al hun vacatures door te geven aan de arbeidsbemiddelingsdiensten. Die verplichting wordt echter in geen enkel gewest nageleefd. Dat sanctioneren zou een enorme administratieve last betekenen.*

Op de sectorale rondetafels over de knelpuntberoepen, zal ik de sectoren vragen om ons al hun jobaanbiedingen over te maken. De bouwsector bijvoorbeeld klaagt over een gebrek aan arbeidskrachten, maar maakt zeer weinig concrete jobaanbiedingen over aan Actiris. We moeten samen bouwen aan een strategie om informatie te delen, zodat meer Brusselaars aan de slag kunnen gaan.

M. Bernard Clerfayt, ministre.- Il est certain que plus les offres d'emploi transiteront par Actiris et seront disponibles sur son site internet, plus les chercheurs d'emploi pourront s'emparer des réelles opportunités sur le marché du travail.

J'invite régulièrement les secteurs professionnels et les entreprises à transmettre à Actiris de la manière la plus exhaustive possible les offres à pourvoir. Le volume de ces dernières a augmenté dernièrement, mais doit encore être stimulé.

Aujourd'hui, je mise sur une approche incitative, pour qu'une relation de confiance s'établisse entre les secteurs et Actiris. C'est à cet effet que j'ai lancé une garantie solutions employeurs. Certains d'entre eux sont très satisfaits des services d'Actiris et donnent de bons retours, et d'autres le sont moins.

Forcer les employeurs insatisfaits à passer par Actiris s'ils n'obtiennent pas le service qu'ils réclament créerait des aigreurs sans améliorer la situation. C'est pourquoi je souhaite construire une relation de confiance, faite de services de qualité, construite à moyen et long termes. L'objectif est que quand un employeur s'adresse à Actiris, ce dernier cherche à lui donner le meilleur service et l'aide à trouver la personne qui correspond à ses besoins. Et, si cette personne n'a pas le bon diplôme, elle aura les bonnes compétences. Et, si elle n'a pas toutes les compétences requises, Actiris cherchera quelle formation elle peut suivre pour remplir les besoins de l'entreprise. La garantie solutions employeurs promet donc une qualité de services, qui fera que de plus en plus d'employeurs s'adresseront à Actiris.

Comme vous le soulignez, une obligation existe déjà en vertu de l'arrêté royal du 5 décembre 1969, qui impose aux entreprises belges de transmettre tous leurs postes vacants aux services de l'emploi. Mais soyons clairs : cette obligation n'est respectée ni en Flandre, ni en Wallonie, ni à Bruxelles. De plus, personne n'a pris l'initiative de sanctionner son non-respect car, dans de nombreux cas, il en découlerait une énorme charge administrative, tant pour les services de l'emploi que pour les opérateurs ou sociétés qui veulent engager.

Dans le cadre des tables rondes sectorielles que j'organiserai sur les métiers qui engagent - je préfère ce terme positif pour parler des métiers en pénurie -, j'inviterai les secteurs qui se plaignent de ne pas trouver suffisamment de candidats à s'engager à nous transmettre toutes leurs demandes.

Comme je l'ai déjà dit, le secteur de la construction se plaint de manquer de main-d'œuvre, mais il transmet très peu d'offres d'emploi concrètes à Actiris. Or, quand on se plaint de ne pas trouver de candidats, il faut s'assurer de s'adresser au service public de l'emploi. Tout comme il faut s'assurer que le service public de l'emploi met tout en œuvre pour trouver des travailleurs, même ceux qui ne possèdent pas toutes les compétences requises, et les former afin de répondre aux demandes des employeurs. C'est du donnant donnant.

2249 *Ik wil dus dat de vacatures in de eerste plaats bij Actiris terechtkomen. Actiris moet echter voldoende kwaliteit bieden. Sommige jobaanbiedingen kan Actiris wegens hun elektronische vorm niet op zijn website publiceren. Het platform kan op termijn worden verbeterd dankzij het werk van FARI.*

Tegenwoordig publiceert Actiris minstens 33% van de vacatures in het Brussels Gewest. Als we daarbij de jobaanbiedingen via de VDAB, het Waals tewerkstellingsagentschap en commerciële partners tellen, gaat het om bijna 85%.

2251 *Ik denk niet dat Actiris ooit alle jobaanbiedingen zal publiceren. Een aantal vacatures worden immers ingevuld via mond-tot-mondreclame en dat mag. Het belangrijkste is dat Actiris werkgevers en werkzoekenden de beste service kan aanbieden.*

2253 **De heer Pepijn Kennis (Agora)** (in het Frans).- *We zijn beiden voorstander van een centraal platform met alle jobaanbiedingen. Ik vind het evenwel jammer dat u enkel stimulerende maatregelen neemt. Ik betreur ook dat het bovenvermelde koninklijk besluit volgens u niet kan worden toegepast.*

Het is ingewikkeld, maar met een aantal ICT-ingrepen zouden we de centralisatie van jobaanbiedingen kunnen vergemakkelijken. Ik heb zelf ondervonden dat heel wat correspondentie met Actiris automatisch gebeurt, dus technisch is het haalbaar. Ik zal het

Nous devons tenter de construire ensemble une stratégie de partage des informations afin de mettre davantage de Bruxellois à l'emploi et à la formation dans les secteurs qui embauchent. Ces tables rondes réuniront tous les partenaires de l'emploi et de la formation (Actiris, le VDAB, Bruxelles Formation) et les secteurs professionnels.

Mon souhait est clairement qu'Actiris soit le principal récepteur des offres d'emploi. Je veillerai donc à ce que les outils existants soient mobilisés pour y arriver. La multiplication des canaux d'information complique la tâche des chercheurs d'emploi. Il s'agit donc d'une forme de simplification administrative. Toutefois, il faut que la qualité du service offert par Actiris soit suffisante. Certaines offres d'emploi, pour des raisons de format informatique, ne peuvent même pas être intégrées dans le site d'Actiris. Il faut donc que ce site soit plus "accueillant".

Actuellement, Actiris collecte au moins 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 %.

Je l'ai dit, des barrières techniques empêchent la publication de certaines offres d'emploi sur le site d'Actiris. Le dispositif pourrait, à terme, être amélioré grâce au travail du FARI sur l'intelligence artificielle, dont l'objectif est de renforcer la correspondance entre offres et demandes d'emploi en se fondant davantage sur les compétences. Le projet du FARI est financé pour cette année. Des chercheurs de la VUB et de l'ULB vont tenter d'améliorer la manière dont Actiris assure cette correspondance.

Je ne pense pas qu'Actiris proposera un jour 100 % des offres d'emploi du marché. Un certain nombre de postes sont ouverts et remplis par la bouche à oreille et le réseau de relations. Il ne faut pas nécessairement empêcher que cela puisse continuer à se faire de cette manière-là.

L'important, c'est qu'Actiris puisse offrir le service de la meilleure qualité qui soit aux employeurs et aux chercheurs d'emploi, en publiant rapidement les offres pour que le marché soit le plus fluide possible, au bénéfice de notre volonté de mettre davantage de Bruxellois à l'emploi.

M. Pepijn Kennis (Agora).- Nous soutenons tous les deux l'idée de placer toutes les offres d'emploi sur une plateforme centrale. Je regrette néanmoins que vous vouliez uniquement avoir recours à des mesures incitatives. Selon vous, on ne peut pas faire appliquer l'arrêté royal en question. Nous le déplorons, car il prévoit de centraliser les offres d'emploi relatives à un poste vacant.

J'entends bien que personne ne le fait et que c'est très compliqué, mais je pense qu'avec certaines mesures, notamment informatiques, nous pourrions faciliter la centralisation des

harmoniseringsproject van FARI opvolgen, maar dat draait vooral om matching.

- Het incident is gesloten.

offres d'emploi, même s'il s'agit peut-être d'une charge administrative supplémentaire.

Il est positif que 33 % des offres bruxelloises se trouvent dans la base de données d'Actiris, mais nous sommes loin des 100 %. Avec les partenaires, le taux monte à 85 %, ce qui est déjà bien mieux. Il faudrait dès lors trouver le moyen d'harmoniser cela. Je suivrai ce projet d'harmonisation, apparemment nommé FARI, mais qui est plutôt axé sur la correspondance.

Je vous invite à prendre contact avec le VDAB, car lorsque j'étais chercheur d'emploi et que je remplissais mes compétences, mes diplômes, etc. sur le site du VDAB, et même lorsque, après, je plaçais en tant qu'employeur une offre d'emploi sur ce même site, j'ai pu constater que beaucoup de correspondances automatiques était déjà effectuées. C'est donc techniquement faisable.

Pour ce qui est de remplir la base de données, il y a encore du travail à accomplir. Si vous pouviez faire en sorte de passer de 33 % à 85 %, ce serait très bien !

- L'incident est clos.

2257 **MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS**

2257 **aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,**

2257 **betreffende "het vermijden van taaldiscriminatie bij de werkzoekenden".**

2259 **De heer Pepijn Kennis (Agora).**- De Brusselse Burgerassemblee is terecht van mening dat niet iedereen het voorrecht heeft om zoals de commissieleden en de minister twee van de drie landstalen vlot te beheersen. Het Brussels Gewest heeft tegelijkertijd het voordeel dat het een van de meest taaldiverse regio's van de wereld is. Brussel is immers de tweede meest kosmopolitische stad ter wereld. Een op de drie Brusselaars is van buitenlandse afkomst.

Heel wat inwoners, en dus ook werkzoekenden, hebben noch het Frans noch het Nederlands als moedertaal. Wel hebben ze vaak de taal geleerd. Bij aanwervingen worden ze echter al te vaak gediscrimineerd omdat het moedertaalniveau vereist is en niet een bepaald basisniveau. De lat voor de taalvereisten ligt heel hoog op de Brusselse arbeidsmarkt en de meeste werkzoekenden schieten op dat punt tekort. Nochtans zijn die taalvereisten niet altijd noodzakelijk en hoeft de lat niet zo hoog te liggen. Mevrouw Sabbe heeft dat zonet ook al aangehaald.

Als de regering elke Brusselaar toegang wil geven tot gepast en waardevol werk, moet ze voor ogen houden dat 'elke Brusselaar' ook betrekking heeft op de mensen die het Nederlands of het Frans niet als moedertaal hebben. De Brusselse Burgerassemblee vraagt dat niet systematisch het moedertaalniveau zou worden

QUESTION ORALE DE M. 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 "la prévention de la discrimination linguistique à l'égard des demandeurs d'emploi".

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- *La Région bruxelloise a l'avantage d'être l'une des régions les plus diversifiées au monde sur le plan linguistique. Bruxelles est d'ailleurs la deuxième ville la plus cosmopolite au monde.*

De nombreux habitants - et donc aussi des demandeurs d'emploi - n'ont ni le français ni le néerlandais comme langue maternelle et sont trop souvent discriminés lors du recrutement. La barre des exigences linguistiques est placée très haut sur le marché du travail bruxellois.

L'Assemblée citoyenne bruxelloise demande que soit exigé non pas un niveau de langue maternelle donné, mais un niveau de langue pertinent pour l'emploi en question.

vereist, maar wel het relevante taalniveau voor de betrekking in kwestie.

2261 In het regeerakkoord is er sprake van het taalopleidingsaanbod, een talenpunt en taaltests. Die zijn nodig om werkzoekenden te steunen. Toch vraagt de Brusselse Burgerassemblee om bij aanwerving eerder naar de talenkennis te kijken in plaats van aan de moedertaal te blijven vasthouden.

Wat doet u om taaldiscriminatie bij aanwerving te vermijden? Het eisen van het moedertaalniveau lijkt toch wel discriminatie op basis van taal. Wordt dat op de een of andere manier gecontroleerd? Zo ja, op welke manier en heeft die controle een impact?

In het regeerakkoord gaf de regering aan dat ze een taalopleidingsaanbod wil uitbouwen om de kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt te vergroten. Wat houdt dat aanbod precies in? Hoever staat het daarmee?

2263 **De heer Bernard Clerfayt, minister.**- Discriminatie bij aanwerving vormt voor sommige Brusselaars een belemmering in hun zoektocht naar werk. Ik wil de hefboomen waarover het Brussels Gewest beschikt om dat fenomeen te bestrijden, versterken en een globale strategie ontwikkelen.

Taal is een van de beschermde criteria in de verschillende antidiscriminatieregelgevingen. Het is uitdrukkelijk verboden om bepaalde taalvaardigheidscriteria op te leggen die niet objectief gerechtvaardigd zijn voor de uitoefening van de functie. Dat betekent dat er in een vacature geen moedertaal geëist mag worden. Dat is immers discriminerend en bijgevolg strafbaar.

Actiris heeft een aantal maatregelen ingevoerd om te voorkomen dat de administratie in verband wordt gebracht met een verzoek dat een uiting is van taaldiscriminatie. Zulke vacatures worden gemeld en mogen niet worden gepubliceerd. Actiris neemt in dergelijke gevallen contact op met de bedrijven om ze daarvan op de hoogte te brengen en ze te begeleiden.

2265 De dienst Diversiteit van Actiris biedt overigens ondersteuning aan werkgevers bij de ontwikkeling van een diversiteits- en inclusieplan zodat zij een antidiscriminatiebeleid kunnen voeren, in het bijzonder op basis van de taal.

De dienst Actiris Inclusive is het aanspreekpunt voor alle werkzoekenden die vinden dat zij het slachtoffer zijn van discriminatie bij aanwerving.

De moeilijkheid ligt echter in de ondersteuning door een instelling die bevoegd is om de potentiële slachtoffers op dit gebied bij te staan. Unia heeft immers geen mandaat gekregen op het vlak van taaldiscriminatie en kan dergelijke klachten dus niet behandelen.

Het bevorderen van talenkennis is inderdaad een prioriteit om zo veel mogelijk Brusselaars aan het werk te krijgen. Vandaag heeft maar liefst 17,5% van de Brusselse werkzoekenden geen kennis

L'Assemblée citoyenne bruxelloise demande qu'une attention accrue soit accordée aux compétences linguistiques lors du recrutement.

Que faites-vous pour éviter la discrimination linguistique à l'embauche ?

L'accord de gouvernement prévoit d'élaborer une offre de formation linguistique afin d'augmenter les chances des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. En quoi consiste exactement cette offre ?

M. Bernard Clerfayt, ministre (en néerlandais).- *Je souhaite renforcer les leviers dont dispose la Région bruxelloise pour lutter contre la discrimination à l'embauche.*

La langue est l'un des critères protégés par les différentes réglementations contre la discrimination. Cela signifie qu'aucune langue maternelle ne peut être exigée dans une offre d'emploi.

Actiris a mis en place plusieurs mesures pour éviter que l'administration ne soit associée à une demande qui serait l'expression d'une discrimination linguistique.

Par ailleurs, le service diversité d'Actiris aide les employeurs à développer un plan de diversité et d'inclusion et à lutter ainsi contre les discriminations, en particulier sur la base de la langue.

Les demandeurs d'emploi victimes de discrimination à l'embauche peuvent s'adresser à Actiris Inclusive.

Unia n'a pas reçu de mandat concernant la discrimination sur la base de la langue et ne peut donc pas traiter ces plaintes.

La promotion des langues constitue bien entendu une priorité pour mettre le plus de Bruxellois possible au travail.

of slechts een basiskennis van de nationale taal die in hun dossier wordt gebruikt. Mijn doel is bijgevolg om de taalvaardigheid van de Brusselaars te verbeteren en hun verworven kennis te certificeren.

2267 Daarom heb ik geïnvesteerd in de ontwikkeling van het onlineplatform Brulingua, dat voortaan alle Brusselaars de mogelijkheid biedt om gratis 24 talen te leren. In 2021 hebben meer dan 15.000 mensen zich bij Brulingua ingeschreven. Het platform werkt heel goed.

Brusselse werkzoekenden kunnen ook gebruikmaken van taalcheques. In 2021 alleen al hadden 4.430 personen er recht op.

Ten slotte zal in 2022 het Talenpunt worden opgericht. Naar het model van het Beroepspunt van Brussel zal het Talenpunt gebaseerd zijn op een partnerschapsstructuur met verschillende Franstalige en Nederlandstalige publieke actoren en het toegangspunt vormen voor Brusselaars die een taal willen leren. Ze zullen er zowel voor taaltesten als voor persoonlijke begeleiding en advies terecht kunnen.

Op termijn wil ik dat de talenkennis van alle werkzoekenden die bij Actiris zijn ingeschreven, systematisch wordt geëvalueerd, om een opleidingstraject op maat te kunnen aanbieden. Dat project zal worden gesubsidieerd door het Europese herstelplan en zal ons helpen om meer Brusselaars naar een baan toe te leiden.

2269 **De heer Pepijn Kennis (Agora).**- Ik ben blij dat u het probleem ernstig neemt en benadrukt dat taaldiscriminatie verboden is. Unia is daarvoor inderdaad niet bevoegd en dat maakt het moeilijk voor mensen om hun rechten te doen gelden.

Dat 17,5% van de werkzoekenden geen Nederlands of Frans kent, is inderdaad een probleem. Het platform Brulingua kende ik niet. Ik heb de website meteen geopend en lees dat je bijvoorbeeld Deens kan leren.

2269 **Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).**- Arabisch ook?

2269 **De heer Bernard Clerfayt, minister.**- Met Brulingua kunnen mensen de 24 talen van de Europese Unie leren. Dat kan vanuit alle andere EU-talen en vanuit het Arabisch, Turks en Russisch. Het gebruik is dus heel breed opgevat.

2269 **De heer Pepijn Kennis (Agora).**- Het is een interessant initiatief.

Door te focussen op het Frans en het Nederlands kan men al een belangrijke stap voorwaarts zetten. Het belangrijkste is om de taalvaardigheid te vergroten en om tegelijkertijd discriminatie te bestrijden. Het is positief dat u daarvoor contact opneemt met de werkgevers, maar misschien moet er strenger worden opgetreden als ze blijven discrimineren op basis van taal en moet een instelling zoals Unia daarvoor de bevoegdheid krijgen.

J'ai donc investi dans la plateforme en ligne Brulingua, qui permet à tous les Bruxellois d'apprendre gratuitement 24 langues. C'est un succès.

Les demandeurs d'emplois bruxellois peuvent également recourir aux chèques langue.

Enfin, la Cité des langues, issue d'un partenariat entre acteurs publics francophones et néerlandophones, verra le jour en 2022. Elle organisera des tests de langues et fournira des conseils et un accompagnement personnalisés.

Je souhaite, à terme, que les connaissances linguistiques des demandeurs d'emplois inscrits auprès d'Actiris soient systématiquement évaluées afin de leur proposer une formation adaptée. Ce projet bénéficiera de subsides du plan de relance européen.

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- *La discrimination sur la base de la langue est interdite et vous prenez la problématique au sérieux. La plateforme Brulingua est une initiative intéressante, qui permet d'apprendre différentes langues.*

Mme Khadija Zamouri (Open Vld) (en néerlandais).- *L'arabe également ?*

M. Bernard Clerfayt, ministre (en néerlandais).- *Elle permet aux locuteurs de nombreuses langues d'apprendre les 24 langues de l'Union européenne.*

M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- *Il importe d'améliorer la maîtrise des langues, tout en luttant contre les discriminations. Peut-être faudrait-il sanctionner plus sévèrement les employeurs qui poursuivent les discriminations sur la base de la langue et accorder à Unia cette compétence.*

- L'incident est clos.

- *Het incident is gesloten.*

|