



**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 4 MEI 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 4 MAI 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 00
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 00
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 mevrouw Barbara Trachte, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Economische Transitie en Wetenschappelijk Onderzoek,

betreffende "de gewestelijke initiatieven ter ondersteuning van het vrouwelijk ondernemerschap".

Mondelinge vraag van mevrouw Latifa Aït Baala 4

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

betreffende "de gevolgen van de gezondheids crisis voor het vrouwelijk ondernemerschap".

Vraag om uitleg van de heer Gilles Verstraeten 8

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

betreffende "de evaluatie van het samenwerkingsakkoord tussen Fedasil en Actiris om asielzoekers op de arbeidsmarkt in te schakelen".

Bespreking – Sprekers:

De heer Gilles Verstraeten (N-VA)

De heer Bernard Clerfayt, minister

Mondelinge vraag van mevrouw Latifa Aït Baala 15

SOMMAIRE

Question orale de M. Michaël Vossaert 1

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

concernant "les initiatives régionales en matière de soutien à l'entrepreneuriat féminin".

Question orale de Mme Latifa Aït Baala 4

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

concernant "l'impact de la crise sanitaire sur l'entrepreneuriat des femmes".

Demande d'explications de M. Gilles Verstraeten 8

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'évaluation de l'accord de coopération entre Fedasil et Actiris pour l'insertion des demandeurs d'asile sur le marché de l'emploi".

Discussion – Orateurs :

M. Gilles Verstraeten (N-VA)

M. Bernard Clerfayt, ministre

Question orale de Mme Latifa Aït Baala 15

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

betreffende "het Unia-verslag over de discriminatie op de arbeidsmarkt van mensen van Sub-Saharaanse afkomst".

Toegevoegde mondelinge vraag van mevrouw Farida Tahar,

betreffende "de toegang tot werkgelegenheid voor mensen van Afrikaanse afkomst naar aanleiding van het recente Unia-rapport, "Discriminatie van mensen van Afrikaanse afkomst".

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 rapport d'Unia concernant les discriminations à l'emploi à l'encontre des personnes afrodescendantes d'origine subsaharienne".

15 Question orale jointe de Mme Farida Tahar, 15

concernant "l'accès à l'emploi des personnes d'ascendance africaine suite au récent rapport d'Unia 'Discriminations à l'encontre des personnes afrodescendantes'".

Voorzitterschap: de heer Gilles Verstraeten.

Présidence : M. Gilles Verstraeten.

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER MICHAËL VOSSAERT

QUESTION ORALE DE M. MICHAËL VOSSAERT

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

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

betreffende "de gewestelijke initiatieven ter ondersteuning van het vrouwelijk ondernemerschap".

concernant "les initiatives régionales en matière de soutien à l'entrepreneuriat féminin".

De heer Michaël Vossaert (DéFI) (in het Frans).- *Ook al telt ons land steeds meer vrouwelijke ondernemers, toch blijven ze ondervertegenwoordigd, ook in Brussel.*

M. Michaël Vossaert (DéFI).- En Belgique, le nombre de femmes qui se lancent dans l'entrepreneuriat augmente de manière très importante, ce qui est une bonne nouvelle. Cependant, l'activité entrepreneuriale des femmes à Bruxelles reste proportionnellement moindre que celle des hommes. Le même exercice peut être fait dans les autres Régions.

Uit onderzoek van de zelfstandigenvereniging UCM blijkt dat er meer begeleiding nodig is voor vrouwen die een onderneming willen opstarten. Ook de toegang tot de steunmaatregelen van het Brussels Gewest zou vlotter moeten. 20% van de vrouwelijke ondernemers verklaart daarover geen informatie te hebben.

Une enquête de l'Union des classes moyennes met en avant toute une série de facteurs à l'origine de cet écart. La mission d'information est essentielle, mais ne suffit pas : les femmes désireuses d'entreprendre ont besoin de soutien et d'accompagnement pour relever les défis entrepreneuriaux et en appréhender les contraintes et les opportunités.

Elke kandidaat-onderneemster zou de juiste begeleiding moeten kunnen vinden in functie van haar profiel en project. Ook vindt 56% van de vrouwelijke ondernemers het moeilijk om haar activiteit cijfermatig te evalueren.

Ainsi, les femmes qui désirent entreprendre doivent pouvoir accéder facilement aux ressources disponibles en Région bruxelloise, en appui de leur projet. À ce sujet, près de 20 % d'entre elles disent manquer d'informations sur les sources et moyens de financement. La question de l'accès au financement était aussi pointée dans une enquête menée auprès de jeunes qui se sont lancés en tant qu'indépendants pendant la crise du Covid-19.

Volgens de bevraging ziet nauwelijks 16% van de onderneemsters geen onderscheid tussen mannelijk en vrouwelijk ondernemerschap. Bovendien geeft 65% van de vrouwen aan de combinatie van werk en gezin problematisch te vinden.

Par ailleurs, 56 % des femmes entrepreneuses déclarent avoir du mal à valoriser le montant de leurs prestations. Il est indispensable que chaque candidate entrepreneuse puisse trouver la formule d'accompagnement correspondant à son profil et à son projet.

De plus, au moment de se lancer dans l'aventure entrepreneuriale à proprement parler, la candidate entrepreneuse reste confrontée à de nombreuses difficultés. L'enquête de l'Union des classes moyennes révèle ainsi qu'elles ne sont que 16 % à ne pas percevoir de différences entre l'entrepreneuriat au masculin et au féminin. Qui plus est, 65 % des femmes qui exercent une profession peinent à concilier vie professionnelle et vie familiale. Elles ont besoin d'un soutien particulier pour être en mesure d'exercer leur activité.

Vrouwelijke ondernemers moeten absoluut op de hoogte worden gebracht van de initiatieven van Brussel Economie en Werkgelegenheid en finance&invest.brussels, maar ook van het platform Women in Business. Er zouden ontmoetingsplekken moeten komen waar onderneemsters informatie en good practices kunnen uitwisselen in de geest van de dienst Team4Job.

C'est pourquoi il est indispensable pour une candidate entrepreneuse de connaître l'existence des acteurs tels que Bruxelles Économie et emploi ou finance&invest.brussels, mais aussi de plateformes telles que Women in Business, qui rassemblent les femmes autour de leurs projets. Nous devons favoriser les actions de terrain et offrir aux femmes entrepreneuses des lieux où elles peuvent se retrouver entre

Bent u op de hoogte van de bevraging van de UCM? Welke conclusies trekt u eruit en welke maatregelen zult u nemen?

Welke voorzieningen en middelen zijn er om vrouwen die een onderneming willen opstarten, te ondersteunen? Worden die ook geëvalueerd?

Bespreekt u de problematiek met uw collega van Werk en Beroepsopleiding? Hoe kunnen we vrouwen aanzetten om een eigen activiteit op te zetten?

¹¹¹ **Mevrouw Barbara Trachte, staatssecretaris (in het Frans).** - *Ik ben op de hoogte van de barometer van het vrouwelijk ondernemerschap, die door het netwerk Diane gepubliceerd werd in maart 2022. Dat onderzoek bevestigt de bevindingen van hub.brussels en van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen omtrent de moeilijke toegang tot financiering en het belang van netwerking.*

Ondernemerschap opent de weg voor emancipatie. Iedereen die dat wil, moet de stap naar het ondernemerschap kunnen zetten. Het is de taak van de overheid om ervoor te zorgen dat vrouwen over de juiste informatie en begeleiding beschikken.

Om informatie te verstrekken spelen 1819 en het platform Women in Business (WIB) een sleutelrol. Dat platform bundelt alle Brusselse initiatieven rond vrouwelijk ondernemerschap. WIB organiseert ook events rond bewustwording in diverse domeinen. WIB zet via de sociale media ook communicatiecampagnes op waarin rolmodellen aan bod komen, zoals Leen Segers van LucidWeb of Nahla El Mernissi van Enprobel.

elles, s'informer ou encore échanger leurs bonnes pratiques dans l'esprit du service Team4Job.

Évoquons également l'initiative de cosearching d'Actiris, qui rassemble demandeurs et demandeuses d'emploi et permet de dresser un état des lieux des projets pour comprendre les raisons des échecs et des réussites et échanger les bonnes pratiques.

Avez-vous pris connaissance de cette étude de l'Union des classes moyennes ? Quelles conclusions pouvons-nous en tirer et quelles mesures pouvons-nous prendre ?

Pouvez-vous nous en dire davantage sur les dispositifs mis en place et les montants alloués par le gouvernement bruxellois pour soutenir les femmes désireuses d'entreprendre ? Une évaluation de ces différents dispositifs a-t-elle été effectuée ?

En ce qui concerne l'autocréation d'emploi par les femmes, avez-vous déjà eu des contacts avec votre homologue chargé de l'emploi et de la formation professionnelle ? Comment pouvons-nous continuer à promouvoir l'autocréation d'emplois, notamment auprès des femmes ?

D'autres initiatives sont-elles prévues d'ici à la fin de la législature ?

Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État. - J'ai effectivement pris connaissance du baromètre de l'entrepreneuriat féminin publié par le réseau Diane au mois de mars 2022. Il confirme les points d'attention qui avaient déjà été soulevés à la suite des études de hub.brussels ou du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment concernant les difficultés d'accès au financement ou l'importance de réseaux pour se lancer et développer une activité en tant que femme.

L'étude du réseau Diane, combinée aux autres rapports cités, nous permet d'orienter nos politiques publiques de soutien aux entrepreneuses. L'entrepreneuriat étant une voie d'émancipation, je souhaite que toutes les femmes qui le désirent puissent se lancer dans l'aventure entrepreneuriale. Pour ce faire, nous devons garantir, en tant que pouvoir public facilitateur, que les Bruxelloises aient en effet accès d'abord à l'information et ensuite à un accompagnement pertinent, afin qu'elles aient toutes les cartes en main pour faire de leur projet une réussite.

En ce qui concerne les dispositifs mis en place, je vais rappeler brièvement les grands axes.

Il y a d'abord, vous l'avez cité, l'accès à l'information. Les acteurs-clés de l'accès à l'information sont le 1819 et la plateforme de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin Women in Business. Cette dernière veille à mettre en réseau toutes les initiatives bruxelloises liées à l'entrepreneuriat féminin, celles de hub.brussels mais aussi celles d'autres porteurs de projet.

Par ailleurs, Women in Business organise des événements de sensibilisation aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie, aux arts et aux mathématiques, comme le Women Code Festival, en

¹¹³ *Dit jaar zal WIB een nieuwe barometer van het vrouwelijk ondernemerschap publiceren, waaruit we de impact van de gezondheids crisis zullen kunnen aflezen. Via het programma Invest4She tot slot probeert WIB de drempels weg te werken die vooral vrouwen ervaren.*

Sinds het begin van deze legislatuur worden in de gewestelijke projectoproepen specifieke criteria opgenomen ten gunste van vrouwen. Innoviris zet zich dan weer in om vrouwen warm te maken voor ondernemerschap in de technische en technologische sector.

Genderkwesties vergen een geïntegreerde aanpak. Brussel Economie en Werkgelegenheid, Innoviris en hub.brussels zullen de problematiek van de gelijkheid van vrouwen en mannen vanuit het nieuwe gewestelijke comité voor gelijke kansen implementeren in het economische en wetenschapsbeleid.

Wat mijn samenwerking met de minister van Werk betreft, blijkt JobYourself, dat door hem wordt ondersteund, vooral vrouwen aan te trekken. JobYourself is een initiatief dat nieuwe ondernemers in staat stelt hun project gedurende achttien maanden uit te testen zonder hun sociale rechten te verliezen.

¹¹⁵ *Na de testfase kunnen de ondernemers in kwestie aanspraak maken op andere steunmaatregelen, via hub.brussels, de loketten*

partenariat avec la cellule sensibilisation d'Innoviris. Women in Business organise également des campagnes de communication pour mettre en avant des rôles modèles d'entrepreneuses, notamment sur les réseaux sociaux. Je pense, entre autres, à Leen Segers, qui a lancé l'initiative LucidWeb visant à rendre la technologie de la réalité virtuelle plus accessible, ou à Nahla El Mernissi, qui porte le projet d'économie circulaire Enprobel, qui revalorise les huiles de friture usagées.

Cette année, Women in Business va produire un nouveau baromètre de l'entrepreneuriat féminin, pour mettre à jour les dernières données, qui datent de 2019. Il sera particulièrement intéressant vu la crise que nous avons traversée.

Women in Business travaille également, avec ses partenaires, à lever les freins à l'entrepreneuriat auxquels font singulièrement face les femmes, dont l'accès au financement à travers le programme Invest4She.

Le soutien aux entrepreneuses passe aussi par des appels à projets régionaux. Des critères spécifiques ont été fixés dès le début de la législature, notamment pour l'appel à projets "Soutien aux entrepreneur.euse.s et accompagnement à la transition économique", qui visait à soutenir des acteurs de l'accompagnement à l'entrepreneuriat.

L'action de sensibilisation aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie, aux arts et aux mathématiques d'Innoviris est également fondamentale pour encourager les femmes à entreprendre dans les secteurs technologiques ou techniques, encore majoritairement masculins.

En ce qui concerne le financement, je développerai les possibilités au sein de Brusoc dans ma réponse à Mme Aït Baala.

De façon plus générale, la question de l'approche intégrée de la dimension de genre est à mes yeux capitale. Le comité régional pour l'égalité des chances mis en place l'an dernier a d'ailleurs pour visée d'intégrer la question de l'égalité des chances, qui comprend l'égalité entre hommes et femmes, dans toutes les politiques régionales. Bruxelles Économie et emploi, Innoviris et hub.brussels participent à ce comité afin d'intégrer la dimension de genre dans la mise en œuvre de notre politique économique et de soutien à la recherche scientifique.

Enfin, concernant l'autocréation d'emploi, je travaille en collaboration avec le ministre de l'emploi pour assurer la complémentarité de nos outils. Nous savons que les coopératives d'activité telles que JobYourself, soutenues par mon collègue, accueillent un public majoritairement féminin. Ces coopératives sont en effet des actrices essentielles pour permettre aux femmes de tester leur activité pendant dix-huit mois, tout en gardant accès à leurs droits sociaux et en bénéficiant d'un accompagnement.

Après cette phase de test, les entrepreneuses qui se lancent peuvent bénéficier du soutien de tout l'écosystème de l'accompagnement, qu'il s'agisse de hub.brussels, des guichets

voor de lokale economie, de incubatoren en privéactoren. We werken dus ook rond die cruciale overgangsfase.

d'économie locale, des incubateurs ou des acteurs privés de l'accompagnement.

Cette transition est cruciale pour de nombreuses femmes. Leur statut est alors délicat, surtout quand elles passent de l'économie informelle à une activité économique dans un schéma plus classique. Ces transitions sont des moments particulièrement cruciaux sur lesquels nous travaillons.

Pour ne pas me répéter, j'ajouterai des éléments complémentaires dans la question orale suivante.

¹¹⁷ **De heer Michaël Vossaert (DéFI)** (in het Frans).- *We kijken uit naar de barometer van Women in Business.*

M. Michaël Vossaert (DéFI).- Des études et des enquêtes ont été menées. Nous prendrons connaissance du baromètre réalisé par la plateforme Women in Business, qui nous permet de disposer d'indicateurs spécifiques à Bruxelles.

Alle bestaande voorzieningen verdienen een opwaardering, want ze hebben goede resultaten. JobYourself doet trouwens veel meer dan vrouwen toegang bieden tot financiering. Begeleiding is even noodzakelijk want ondernemen doe je met vallen en opstaan, zonder te weten wat de dag van morgen brengt.

Les dispositifs que nous avons mis en place méritent d'être davantage valorisés car ils fonctionnent. Vous avez cité la collaboration avec le ministre de l'emploi. Il est vrai que JobYourself travaille aux côtés de ces femmes. Il ne s'agit pas simplement de résumer ce travail à l'accès au financement. Il y a aussi la confiance dans le projet, la capacité de le mener vers le succès ou d'en appréhender l'échec. Nous savons que la vie d'un indépendant est faite de montagnes russes, sans jamais savoir de quoi demain sera fait. Ces initiatives d'accompagnement sont précieuses pour passer de l'économie informelle à l'économie réelle.

Tijdens een receptie van de UCM getuigde een vrouw dat de opstart van haar bedrijf alleen gelukt was dankzij de hulp van haar partner. Niet iedereen kan op dergelijke hulp rekenen.

J'avais également mentionné la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Lors d'une réception organisée par l'Union des classes moyennes (UCM) après la crise du Covid-19, nous avons entendu les témoignages d'entrepreneurs, dont une femme qui s'était lancée pendant la crise. Elle déclarait devoir la réussite de son projet à son équilibre familial et au soutien de son conjoint. Beaucoup n'ont pas cette chance.

Starten als zelfstandige, eventueel in bijberoep en in combinatie met een andere professionele activiteit, is een van de succesformules voor de toekomst. Die mogelijkheid mag niet voorbehouden blijven voor mannen.

Je ne vous demande pas d'avoir réponse à tout, mais cet élément doit être relayé car l'autocréation d'emploi - se lancer comme indépendant - est l'une des solutions d'avenir, éventuellement en combinaison avec une autre activité professionnelle à mi-temps ou à temps plein, comme indépendant complémentaire. Cette possibilité ne doit pas être réservée qu'aux hommes.

¹¹⁹ - *Het incident is gesloten.*

Enfin, à propos du financement, j'écouterai attentivement votre réponse à la question de ma collègue Aït Baala, quant aux différents dispositifs qui seront mis en œuvre.

(De heer Michaël Vossaert, voorzitter, treedt als voorzitter op)

- *L'incident est clos.*

(M. Michaël Vossaert, président, prend place au fauteuil présidentiel)

¹²⁵ **MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW LATIFA AÏT BAALA**

QUESTION ORALE DE MME LATIFA AÏT BAALA

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

125 **betreffende "de gevolgen van de gezondheids crisis voor het vrouwelijk ondernemerschap".**

127 **Mevrouw Latifa Aït Baala (MR)** *(in het Frans).*- *Vrouwelijke ondernemers kampen al lang met moeilijkheden, maar de gezondheids crisis heeft de situatie nog verslechterd. Uit de laatste enquête van Womenpreneur-Initiative blijkt dat de economische gevolgen van de coronacrisis nog rampzaliger waren voor de vrouwelijke ondernemers in het Brussels Gewest, die niet de nodige economische steun zouden hebben gekregen.*

Welke maatregelen heeft de Brusselse regering genomen om het economische herstel van vrouwelijke ondernemers te ondersteunen? Welke nieuwe begeleiding wordt vrouwelijke ondernemers aangeboden in het kader van het economische herstel?

Volgens Womenpreneur-Initiative zou het interessant zijn om een digitale ruimte te creëren die uitsluitend bestemd is voor vrouwen. Wat is het standpunt van de regering daarover?

Wat vindt u van een mentorsysteem?

Wat onderneemt u samen met de gemeentelijke administraties voor vrouwelijke ondernemers?

129 **Mevrouw Barbara Trachte, staatssecretaris** *(in het Frans).*- *De enquête van Womenpreneur-Initiative toont aan dat de gezondheids crisis een grote impact heeft gehad op sectoren waarin vrouwen traditioneel oververtegenwoordigd zijn: de gezondheidssector, de horeca enzovoort.*

Die enquête wijst ook op de noodzaak om vrouwelijke ondernemers te ondersteunen.

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

concernant "l'impact de la crise sanitaire sur l'entrepreneuriat des femmes".

Mme Latifa Aït Baala (MR).- Si les entrepreneuses rencontrent de nombreuses difficultés depuis très longtemps, la crise sanitaire n'a fait qu'exacerber la situation. D'ailleurs, la dernière enquête de Womenpreneur-Initiative rapporte que les retombées économiques de la crise du coronavirus ont été encore plus catastrophiques pour les entrepreneuses de la Région bruxelloise, qui n'auraient pas reçu le soutien économique nécessaire. Dans son enquête "Le Covid-19, une pandémie sexiste ?", Womenpreneur-Initiative indique que, parmi les entrepreneuses interrogées, un bon nombre partage l'idée qu'une aide financière n'est pas suffisante pour surmonter la crise et maintenir leur entreprise à flot.

Quelles dispositions ont été prises par le gouvernement bruxellois de manière à inclure davantage les entrepreneuses dans la relance économique ? Quel est le nouvel accompagnement de gestion financière proposé aux entrepreneuses dans le cadre de la relance économique ?

Qu'en est-il de la possibilité d'insérer sur le formulaire de demande d'aide financière une option pour demander cet accompagnement en parallèle du soutien financier - dans l'éventualité d'une nouvelle crise ? Quelles sont vos perspectives afin d'assurer la survie de l'entrepreneuriat des femmes en Région bruxelloise ?

Womenpreneur-Initiative indique en outre qu'il serait intéressant de créer un espace numérique à l'usage exclusif des femmes. Quelle est la position du gouvernement sur ce point ? Des mesures en ce sens sont-elles à l'ordre du jour ? Enfin, les démarches administratives sont les obstacles le plus souvent évoqués par les entrepreneuses. Jusqu'à présent, comment leur suivi est-il organisé ? Pouvez-vous me donner un maximum d'informations à ce sujet ?

Que pensez-vous d'un éventuel système de parrainage ou de "marrainage" ?

Enfin, quel travail est effectué avec les administrations communales ?

Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État.- J'ai rencontré l'association Womenpreneur-Initiative à plusieurs reprises et j'ai bien sûr pris connaissance de son enquête à propos de l'impact de la crise sur les entrepreneuses bruxelloises. L'enquête souligne les conséquences notables de la crise sanitaire sur les secteurs dans lesquels les femmes sont traditionnellement surreprésentées : la santé, le socioculturel, l'hôtellerie et la restauration, ainsi que les professions de contact non médicales

Van bij het begin van de eerste lockdown heeft hub.brussels dan ook een crisiscel opgericht om specifieke steun aan bedrijven in moeilijkheden te coördineren. Hub.brussels heeft daarvoor samengewerkt met finance&invest.brussels via onder meer tewerkstellingscoöperaties, die essentieel zijn voor het vrouwelijke ondernemerschap.

Daarnaast heeft het platform Women in Business in oktober 2020 het programma Rebound opgericht om vrouwelijke ondernemers te helpen hun activiteit nieuw leven in te blazen.

Uit een studie van Women in Business van 2021 blijkt dat 52% van de ondervraagde vrouwelijke ondernemers een premie van de Brusselse regering heeft ontvangen.

Via de projectoproep 'Steun aan ondernemers en begeleiding bij de economische transitie' in 2021 zijn twee projecten gefinancierd om vrouwelijke ondernemers te begeleiden:

¹³¹ - *het project van Réseau Diane;*

- *het project van de vzw Crédal Entreprendre.*

Dankzij die projecten creëren we hefboomen voor de begeleiding van Brusselse vrouwelijke ondernemers op het gebied van financieel beheer.

Hoewel geen enkel financieel product van Brusoc specifiek op vrouwelijke ondernemers is gericht, maakt het vrouwelijk ondernemerschap ongeveer 32% uit van haar portefeuille.

Er wordt momenteel trouwens gewerkt aan betere genderstatistieken over financiering en begeleiding.

Voorts is finance&invest.brussels lid van het netwerk Women in Finance.

(selon la nouvelle classification des fonctions apparue après la crise).

L'enquête de Womenpreneur-Initiative met en exergue la nécessité de soutenir les entrepreneuses, en particulier celles qui sont sous-représentées dans l'entrepreneuriat. Leur besoin de gagner en compétences, de disposer de réseaux et d'être accompagnées s'est encore accru avec la crise.

Dès le début du premier confinement, hub.brussels a mis en place une cellule de crise chargée de coordonner un soutien spécifique aux entreprises en difficulté en les accompagnant au mieux dans leur recherche de financement et le maintien de leur activité. Dans ce cadre, hub.brussels a collaboré avec finance&invest.brussels au travers du prêt Recover, des missions déléguées pour l'horeca et des coopératives d'emploi. Nous savons que ces dernières sont essentielles pour l'entrepreneuriat féminin. Ces initiatives permettent de construire un pont entre le financement, d'une part, et l'accompagnement, d'autre part.

En outre, la plateforme Women in Business a mis en place en octobre 2020 le programme Rebound, en vue d'aider les entrepreneuses à relancer leur activité tout en repensant leur modèle commercial.

L'étude réalisée par Women in Business en 2021 sur l'impact du Covid-19 sur l'entrepreneuriat féminin en Région de Bruxelles-Capitale révèle que 52 % des femmes interrogées ont bénéficié d'une prime du gouvernement bruxellois.

Par ailleurs, comme je le disais en réponse à la question de M. Vossaert, l'appel à projets intitulé "Soutien aux entrepreneur.euse.s et accompagnement à la transition économique" organisé en 2021 a financé deux projets d'accompagnement à l'entrepreneuriat des femmes. Il s'agissait d'un appel à projets général, mais des critères spécifiques ont permis de sélectionner ces deux projets spécifiques à l'entrepreneuriat féminin :

- le projet du réseau Diane, pour un montant de 351.000 euros sur deux ans, qui comprend des actions de sensibilisation, des ateliers de formation et des activités de travail en réseau ;

- le projet de l'asbl Crédal Entreprendre, pour un montant de 65.000 euros sur deux ans également. Il prévoit un parcours d'accompagnement pour les entrepreneuses, avec des actions spécifiques ciblant les femmes les plus éloignées des structures d'accompagnement, la mise en place d'un système de mentorat et la sensibilisation et l'accompagnement aux modèles économiques de la transition.

Grâce à un soutien public à ces deux projets, nous créons des leviers pour l'accompagnement de la gestion financière des entrepreneuses bruxelloises.

En ce qui concerne Brusoc, si aucun de ses produits financiers ne cible spécifiquement les entrepreneuses, l'entrepreneuriat féminin peut être évalué à environ 32 % de son portefeuille.

De ontwikkeling van het vrouwelijke ondernemerschap in het Brussels Gewest berust op een ecosysteem van privéspelers en openbare spelers, die begeleiding en financiering aanbieden.

Toutes les entreprises qui ont obtenu un microcrédit Open Up ou un financement Rise Up bénéficient d'un accompagnement automatique durant toute la durée du prêt. Brusoc a financé la création d'une entreprise, The Urban Woman, dont l'objet est d'accompagner les femmes dans la création et le développement de leur entreprise.

Un travail est par ailleurs en cours dans toutes les administrations et dans les organismes d'intérêt public concernés pour améliorer les statistiques genrées sur le financement et l'accompagnement.

Finance&invest.brussels s'inscrit dans la politique d'approche intégrée de la dimension de genre de la Région et a adhéré, en ce début d'année, au réseau Women in Finance, dont l'objectif est de sensibiliser à la diversité et à l'inclusion dans le secteur de la finance.

Le développement de l'entrepreneuriat des femmes en Région bruxelloise repose sur un écosystème fort d'acteurs privés et publics, qui offrent de l'accompagnement, du financement et de l'hébergement aux projets économiques des entrepreneuses bruxelloises.

Women in Business travaille à créer plus de synergies entre tous ces acteurs, pour qu'ils collaborent et répondent aux besoins des entrepreneuses. Dans ce cadre, les communes ont également un rôle à jouer et la collaboration avec hub.brussels est assurée par l'intermédiaire du département des partenariats locaux et ses points de contact uniques.

Évidemment, les leviers régionaux doivent être aussi combinés avec les mesures fédérales, notamment pour mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée. Je pense notamment à l'allongement du congé de paternité.

En ce qui concerne l'accès aux compétences numériques, il est essentiel pour garantir le maintien et la relance de l'activité des entrepreneuses.

J'ai pu détailler les soutiens à la transition numérique mis en œuvre par la Région en répondant à plusieurs questions récentes. Je vous y renvoie. Il s'agit des réponses à la question écrite de M. Chahid (496) ou encore à la question orale de M. Vossaert lors de la commission du 23 mars dernier.

Mme Latifa Aït Baala (MR).- Nous avons déjà eu l'occasion d'aborder ces questions liées à l'entrepreneuriat des femmes à de multiples reprises. J'ai d'ailleurs déposé une proposition de résolution en la matière, il y a un peu plus d'un an. Aujourd'hui, il m'a paru intéressant de saisir l'occasion de cette enquête réalisée auprès d'une centaine d'entrepreneuses pour en soumettre à votre appréciation les résultats, conclusions et propositions en découlant.

Cette enquête est révélatrice de certaines tendances nécessitant des réponses pour lesquelles vous avez aussi mentionné des prises en considération, notamment dans le domaine du numérique. Dans ce cadre, les politiques publiques doivent

¹³³ *Women in Business zet zich in om meer synergieën te creëren tussen alle betrokkenen, zodat ze samenwerken en inspelen op de behoeften van vrouwelijke ondernemers.*

De hefboomen van het gewest moeten uiteraard worden gecombineerd met de federale maatregelen, onder meer om het beroepsleven beter te verzoenen met het privéleven.

Digitale competenties zijn essentieel voor het behoud en het hervatten van de activiteit van vrouwelijke ondernemers.

¹³⁵ **Mevrouw Latifa Aït Baala (MR)** (in het Frans).- *Het leek me interessant om de enquête van Womenpreneur-Initiative aan u voor te leggen.*

Ze wijst op bepaalde trends die antwoorden behoeven.

De bedragen die de Europese Unie zal toekennen, zijn verlaagd. Zult u alle nodige maatregelen nemen om de vrouwelijke ondernemers te sparen?

135 **Mevrouw Barbara Trachte, staatssecretaris (in het Frans).**-
Er lopen besprekingen over de verdeling van die subsidies op Belgisch en Europees niveau. Het zou absurd zijn om financiële steunmaatregelen te schrappen in domeinen die het juist mogelijk maken de economische activiteit nieuw leven in te blazen.

- *Het incident is gesloten.*

141 **VRAAG OM UITLEG VAN DE HEER GILLES VERSTRAETEN**

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

141 **betreffende "de evaluatie van het samenwerkingsakkoord tussen Fedasil en Actiris om asielzoekers op de arbeidsmarkt in te schakelen".**

143 **De heer Gilles Verstraeten (N-VA).**- In april 2021 sloten Actiris en het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers (Fedasil) een samenwerkingsakkoord om asielzoekers in Brussel aan de slag te krijgen. Het akkoord is van toepassing op asielzoekers die in Brussel zijn gehuisvest, ten minste vier maanden eerder bescherming hebben aangevraagd en afwachten of ze bescherming krijgen.

Fedasil biedt Actiris de mogelijkheid om in de opvang infosessies te organiseren en de medewerkers kunnen opleidingen volgen over opvang en asiel. De asielzoekers krijgen tips over de arbeidsmarkt en de diensten van Actiris, dat hen begeleidt in hun professionele traject. Ook geïnteresseerde werkgevers kunnen een beroep doen op begeleiding door Actiris.

Op 26 mei 2021 vertelde u dat Actiris eigenlijk al sinds 2018 een project ten behoeve van nieuwkomers heeft. Op dat moment huisvestten de Brusselse opvangcentra 1.420 personen die konden werken. Een analyse van view.brussels op basis van cijfers van maart 2021, toonde aan dat iets meer dan de helft van hen onder vijf beroepscategorieën vielen, namelijk

aussi pouvoir répondre à toutes les difficultés et offrir un accompagnement aux entrepreneuses.

Aux niveaux tant régional que national ou européen, nous savons que le plan de relance a péché par la dimension genrée. Nous savons également que les montants qui seront dès aujourd'hui octroyés par l'Union européenne sont revus à la baisse. Dès lors, pouvez-vous me confirmer que vous prendrez toutes les mesures nécessaires pour épargner les entrepreneuses et faire en sorte que celles-ci ne soient pas sacrifiées sur l'autel de ces subventions européennes ?

Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État.- Des discussions concernant la répartition de ces subventions aux niveaux belge et européen sont en cours. Sur le plan économique, il serait absurde et inapproprié de supprimer des financements dans des domaines qui permettent précisément de relancer l'activité économique et donc de sortir des personnes de situations de pauvreté, de (re)trouver un emploi et ainsi de s'émanciper. À ce stade, il est absolument hors de question pour le gouvernement bruxellois de définancer des leviers de financement d'autres politiques.

- *L'incident est clos.*

DEMANDE D'EXPLICATIONS DE M. GILLES VERSTRAETEN

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'évaluation de l'accord de coopération entre Fedasil et Actiris pour l'insertion des demandeurs d'asile sur le marché de l'emploi".

M. Gilles Verstraeten (N-VA) (en néerlandais).- En avril 2021, Actiris et Fedasil ont conclu un accord de coopération pour faciliter la mise à l'emploi des demandeurs d'asile hébergés à Bruxelles, ayant introduit une demande de protection depuis au moins quatre mois.

Fedasil permet notamment à Actiris d'organiser des séances d'information dans ses centres d'accueil et ses collaborateurs peuvent suivre des formations à l'accueil et à l'asile.

Le 26 mai 2021, vous annoncez qu'Actiris avait en réalité démarré le travail avec Fedasil en 2018, avec un projet de primo-arrivants. Les centres d'accueil bruxellois hébergeaient alors 1.420 personnes en recherche d'emploi.

administratie, handel, horeca-voeding, veiligheid-schoonmaak-milieu en vervoer-onderhoud-verpakking-logistiek.

¹⁴⁵ In 2020 was gemiddeld 35% van die personen ingeschreven bij Actiris in de categorie 'buitenlandse diploma's of studies waarvoor geen erkenning aangevraagd of verkregen werd'. Dat jaar werden 1.300 werkzoekenden begeleid bij hun stappen om een diploma te laten erkennen, maar dat is een bevoegdheid van de gemeenschappen.

Het is goed dat mensen in afwachting van de afronding van hun procedure kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Degenen die uiteindelijk een verblijfsvergunning krijgen, hebben dan immers al een baan of kunnen door het vroegtijdig contact met Actiris sneller ingeschakeld worden op de arbeidsmarkt. Dat is cruciaal, want werk is een uiterst belangrijke motor voor duurzame integratie. Bovendien lopen bepaalde groepen inburgeraars een groot armoederisico en dat houdt natuurlijk rechtstreeks verband met de werkzaamheidsgraad.

Dit initiatief moeten we dan ook zien als een bijkomende maatregel om op lange termijn het probleem van de lage werkzaamheidsgraad bij Brusselaars met een niet-EU-achtergrond aan te pakken. In 2020 was slechts 36,2% van die groep aan de slag, wat neerkomt op een daling met 5,7% tegenover 2019.

Tijdens het vorige debat heb ik aangekaart dat een gelijkaardig samenwerkingsakkoord in Vlaanderen al sinds 2016 bestaat en in Wallonië sinds 2017. Brussel loopt dus weer achter. Uit de Vlaamse statistieken blijkt dat het succes oplevert. Zo zijn er bijvoorbeeld maar liefst vijftig asielzoekers aan de slag in één West-Vlaams vleesverwerkingsbedrijf. Anderzijds lijken werkgevers vaak niet op de hoogte van de mogelijkheid om asielzoekers aan te werven. Daarom is het zo belangrijk dat Actiris gericht inzet op de bewustmaking van werkgevers.

¹⁴⁷ Ten slotte krijgen de Oekraïense vluchtelingen rechtstreeks toegang tot de Brusselse arbeidsmarkt en tot de diensten van Actiris en zijn partners. U verzond daarover gisteren een persbericht. Misschien wilde u daarmee op mijn vraag antwoorden.

U vroeg Actiris om een actieplan uit te werken voor een snelle en doeltreffende opvang van de Oekraïense vluchtelingen. Er is voor hen een loket geopend en er komt een Oekraïense versie van de brochures en een video met uitleg over alle stappen in de zoektocht naar werk. Daarnaast kan het gewest in dat kader wellicht gebruikmaken van de verregaande kennis en expertise van de samenwerking met Fedasil.

Kunt u een overzicht geven van de resultaten van de samenwerking tussen Actiris en Fedasil sinds 2018?

Hoeveel asielzoekers heeft Actiris begeleid? Wat is hun profiel? Hoeveel van hen spreken geen Frans, Nederlands of Engels? Wie

En 2020, 35 % d'entre elles étaient inscrites chez Actiris, dans la catégorie 'diplômes étrangers ou études non reconnus'. Cette année, 1.300 chercheurs d'emploi ont été accompagnés dans leurs démarches pour faire reconnaître leurs diplômes.

Permettre aux demandeurs d'asile d'accéder au marché du travail en attendant l'aboutissement de leur procédure est une bonne chose. Ceux qui obtiennent leur titre de séjour ont ainsi déjà un emploi ou, grâce au contact précoce avec Actiris, sont plus rapidement mis à l'emploi, ce qui évite à certains de tomber dans la pauvreté.

Cette mesure permet également de réduire à long terme le faible taux d'emploi des Bruxellois d'origine extra-européenne.

Un accord similaire existe en Flandre et en Wallonie depuis 2016 et 2017, respectivement. D'après les statistiques flamandes, c'est un succès. Toutefois, les employeurs ignorent encore souvent qu'ils peuvent recruter des demandeurs d'asile. Leur sensibilisation est donc particulièrement importante.

Enfin, vous avez demandé à Actiris d'élaborer un plan d'action pour accueillir les réfugiés ukrainiens, qui ont un accès direct au marché du travail bruxellois. Un guichet spécial a d'ailleurs été ouvert à leur intention et certaines brochures vont être traduites en ukrainien.

Pouvez-vous donner un aperçu des résultats de la coopération entre Actiris et Fedasil depuis 2018 ? Combien de demandeurs d'asile Actiris a-t-il accompagné ? Quel est leur profil ?

Combien d'employeurs ont été accompagnés par Actiris ?

À Bruxelles, combien de demandeurs d'asile sont disponibles pour le marché du travail ? De quelles catégories professionnelles relèvent-ils ?

Combien de demandeurs d'asile enregistrés auprès d'Actiris en 2021 ont été accompagnés dans leurs démarches pour faire reconnaître leur diplôme ?

die derde taal beheerst, heeft toch ook wat meer kansen op de arbeidsmarkt.

Hoeveel werkgevers kregen begeleiding van Actiris?

Hoeveel asielzoekers in de Brusselse opvangcentra zijn vandaag beschikbaar voor de arbeidsmarkt? Kunt u een update geven van de beroepscategorieën waarbinnen zij vallen?

Hoeveel asielzoekers waren in 2021 ingeschreven bij Actiris en kregen begeleiding bij hun stappen om hun diploma te laten erkennen? Hoeveel diploma's werden erkend?

Krijgen asielzoekers toegang tot opleidingen, waaronder taalopleidingen?

Hoeveel Brusselse werkgevers hebben sinds 2018 asielzoekers aangeworven? Over welke sectoren en jobs gaat het?

Hoe zet Actiris gericht in op asielzoekers? Hoe promoot het de aanwerving van asielzoekers bij bedrijven?

De meeste asielzoekers worden in Brussel in centra van Fedasil opgevangen. Anderen kunnen terecht in lokale opvanginitiatieven, bij OCMW's of het burgerplatform voor steun aan vluchtelingen. Hoe werkt u met die instellingen samen om ervoor te zorgen dat de vluchtelingen vlot doorstromen naar Actiris?

Kunt u het plan van Actiris voor de Oekraïense vluchtelingen toelichten? Welke stappen zijn reeds gezet? Welke lessen trekt u in dat kader uit de jarenlange samenwerking met Fedasil?

¹⁴⁹ **De heer Bernard Clerfayt, minister.**- Actiris en Fedasil hebben op 6 april 2021 een samenwerkingsovereenkomst gesloten.

Sindsdien hebben de centra van Fedasil in het Brussels Gewest instructies over de samenwerking gekregen. Ze omvatten informatie over de arbeidsmarkt, ondersteuning en begeleiding door Actiris ten behoeve van de opvangcentra en de bewoners.

Actiris heeft communicatie-instrumenten ontwikkeld, waaronder een video over begeleiding voor anderstalige nieuwkomers, brochures waarin Actiris in het kort wordt voorgesteld en een sociaal vertaalbureau. Verder zijn er informatietools van Fedasil, zoals een infofiche over de indienstneming van asielzoekers.

De registratieprocedure is vereenvoudigd door het sociale vertaalbureau in te schakelen ten behoeve van mensen die Frans noch Nederlands spreken.

Er worden infosessies georganiseerd in de Brusselse opvangcentra van Fedasil.

Les demandeurs d'asile ont-ils accès aux formations, notamment linguistiques ?

Combien d'employeurs bruxellois ont recruté des demandeurs d'asile depuis 2018 ? Dans quels secteurs et fonctions ?

Comment Actiris s'adresse-t-il aux demandeurs d'asile ? Comment favorise-t-il leur recrutement ?

Comment coopérez-vous avec l'ensemble des organismes auxquels s'adressent les demandeurs d'asile, dont les CPAS ou la Plateforme citoyenne BXL Refugees, pour faciliter leur accès à Actiris ?

Pouvez-vous expliquer le plan d'Actiris pour les réfugiés ukrainiens ? À cet égard, quels enseignements tirez-vous de la coopération avec Fedasil ?

M. Bernard Clerfayt, ministre (en néerlandais).- *Actiris et Fedasil ont conclu une convention de collaboration le 6 avril 2021, dans le prolongement de laquelle des instructions ont été envoyées aux différents centres Fedasil de la Région bruxelloise.*

Des outils de communication ont été développés par Actiris.

L'intervention du service d'interprétariat social a permis de simplifier la procédure d'enregistrement.

Des séances d'information sont organisées dans les centres d'accueil bruxellois de Fedasil.

Une collaboration a été initiée dans le cadre du programme 'bpost boost' de mise à l'emploi de demandeurs d'asile.

Une équipe spécialisée dans l'accompagnement des primo-arrivants a été créée au sein d'Actiris, qui entrera en contact avec les assistants sociaux de Fedasil au 1er semestre 2022.

Er loopt een samenwerking onder 'bpost boost', met begeleidingstrajecten die asielzoekers klaarstomen voor vacatures.

Bij Actiris werd een gespecialiseerd team opgericht voor de begeleiding van nieuwkomers. De manager van de dienst Actief Zoeken naar Werk heeft de belangrijkste opdrachten en de aangeboden diensten aan Fedasil voorgesteld. Directe contacten tussen de maatschappelijke werkers van Fedasil en het team voor de begeleiding van nieuwkomers zijn tijdens de eerste helft van dit jaar gepland.

¹⁵¹ Op 21 maart maakte view.brussels een analyse van de kenmerken van de niet-werkende werkzoekenden die verblijven in de opvangstructuren van Fedasil en zijn partners in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De analyse gebeurde op basis van een lijst van opvangstructuren van Fedasil van oktober 2021. In die maand waren er 109 bewoners van een Fedasilcentrum ingeschreven bij Actiris. De meerderheid van hen woont in Brussel-Stad, Etterbeek, Jette of Koekelberg. Bijna 60% is een man en ongeveer 40% vrouw. Van die groep heeft 28% een hoog opleidingsniveau, 30% een gemiddeld opleidingsniveau en 42% een laag opleidingsniveau.

Wat hun leeftijd betreft, valt 68% in de leeftijdscategorie van 25 tot 49 jaar. De sterkst vertegenwoordigde beroepsdomeinen zijn beveiliging en schoonmaak, administratie, handel, horeca, transport en goederenafhandeling.

Voorlopig beschikt Actiris niet over een coderingssysteem per categorie om de personen wier asielaanvraag in behandeling is, te kunnen identificeren. Er is echter wel een categorie van personen die een internationaal beschermingsstatuut hebben. In december 2021 ging het om 630 vluchtelingen, of 9,8% van alle nieuwkomers.

¹⁵³ De partners van Actiris voor de maatregel betreffende de gelijkwaardigheid van diploma's, ondersteunden de voorbereiding van 1.296 dossiers in 2021. De doelgroep van die maatregel is ruimer dan alleen asielzoekers. Het cijfer heeft betrekking op alle personen die geholpen werden bij het opstellen van een dossier voor hun aanvraag tot gelijkwaardigheidserkenning.

De erkenning van de gelijkwaardigheid van diploma's is een bevoegdheid van de gemeenschappen en bijgevolg respectievelijk de verantwoordelijkheid van de Federatie Wallonië-Brussel en Naric-Vlaanderen. Actiris beschikt niet over gegevens over het aantal erkenningen.

In november 2020 analyseerde view.brussels de resultaten van de maatregel van Actiris betreffende de gelijkgeschakeling van diploma's. De globale resultaten van de maatregel voor de bestudeerde cohorte wijzen erop dat minstens 35% van de uitstromende personen binnen de zes maanden na het einde van de begeleiding toegang heeft tot een baan van minstens een maand. Over een periode van twaalf maanden stijgt dat aandeel

Selon une récente analyse de view.brussels, 109 personnes résidant dans une structure d'accueil de Fedasil ou de ses partenaires sont actuellement inscrites chez Actiris. 60 % sont des hommes, avec un niveau d'étude élevé pour 28 % d'entre eux, moyen pour 30 % et faible pour 42 %.

68 % ont entre 25 et 49 ans. Les domaines professionnels les plus représentés sont la sécurité et le nettoyage, l'administration, le commerce, l'horeca, le transport et la manutention.

À ce jour, Actiris ne dispose pas d'un système d'encodage par catégorie permettant d'identifier les personnes dont la demande d'asile est en cours.

Les partenaires d'Actiris pour la mesure relative à l'équivalence de diplômes ont aidé à la préparation de 1.296 dossiers en 2021.

Cette compétence dépendant de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de Naric-Flandre, Actiris ne dispose pas des données relatives au nombre de décisions d'octroi d'équivalence.

Une analyse de view.brussels des résultats de cette mesure indique qu'au moins 35 % des sortants ont accédé à un emploi d'un mois minimum dans un délai de six mois suivant la fin de l'accompagnement, et 50 % sur une période de douze mois. Si l'on considère également les formations professionnelles, les reprises d'études et les stages en entreprises, les taux de sortie s'établissent à 53 % et 65 % respectivement au cours des six et douze mois de suivi.

Un demandeur d'asile qui n'a pas reçu de décision du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides quatre mois après l'introduction de sa demande se voit ouvrir l'accès au marché du travail. Lorsque cette personne s'inscrit chez Actiris,

tot 50%. Als we ook kijken naar de overige positieve uitstroom, namelijk beroepsopleidingen, studiehervattingen en stages in ondernemingen, bedragen de uitstroompercentages 53% en 65% na respectievelijk zes en twaalf maanden.

Een persoon die vier maanden na de indiening van zijn of haar verzoek om internationale bescherming nog geen beslissing heeft ontvangen van het Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, krijgt toegang tot de arbeidsmarkt. Wanneer die persoon zich inschrijft bij Actiris, behoort die tot de categorie "nieuwkomers". De betrokkene heeft dan toegang tot taalopleidingen via het Actirissysteem met taalcheques als hij of zij voldoet aan de voorwaarden voor de maatregel.

155 Actiris heeft geen volledige cijfers over het aantal Brusselse en Vlaamse werkgevers die al asielzoekers in dienst hebben genomen sinds 2018 en de betrokken sectoren en jobs, maar heeft wel wat informatie bezorgd over de waargenomen trends. Zo waren 2.242 van de 61.618 in 2019 ingeschreven werkzoekenden erkend als VN-vluchteling of staatloze. 738 van hen vonden een baan van minstens een maand. Het protocol van april 2021 zal meer gedetailleerde resultaatindicatoren bevatten.

De werkgevers vragen steeds vaker aan Actiris hoe ze nieuwkomers kunnen aantrekken. De dienst Diversiteit van Actiris werkt daarom momenteel aan een gerichte strategie.

Actiris heeft ook samen met FeBi het proefproject "IntegraJobs" opgezet voor de rekrutering van nieuwkomers in de zorgsector.

De overeenkomst tussen Actiris en Fedasil heeft tot doel de informatiedoorstroming tussen de twee instellingen te verbeteren en de mensen die door Fedasil worden opgevangen, een betere toegang tot de arbeidsmarkt te geven.

Daarnaast vernieuwde Actiris haar partnerschapsovereenkomst met de negentien Brusselse OCMW's inzake socioprofessionele inschakeling, ook al maken asielzoekers in principe geen deel uit van het publiek dat de OCMW's begeleiden. Fedasil benadrukt dat asielzoekers geen financiële steun krijgen, aangezien zij recht hebben op materiële bijstand voor hun basisbehoeften gedurende het onderzoek van hun asielaanvraag.

157 De vragen over de opvang van Oekraïense vluchtelingen heb ik vorige week al beantwoord. Ik herhaal bij deze mijn antwoorden.

Ik stelde u het actieplan van Actiris met betrekking tot de opvang van Oekraïense vluchtelingen voor. Actiris kan inderdaad voortbouwen op de strategie van en de samenwerking met Fedasil voor de integratie van nieuwkomers op de arbeidsmarkt, om snel een gericht actieplan uit te werken voor de opvang en begeleiding van Oekraïners.

Na ontvangst van bijlage 15, die wordt afgegeven door de gemeenten, kunnen de begunstigden van een tijdelijke bescherming uit Oekraïne zich bij Actiris laten registreren. Daarbij merk ik op dat een inschrijving bij de openbare

elle entre dans la catégorie "primo-arrivants" et a accès à la formation linguistique.

Les employeurs sollicitent de plus en plus Actiris pour savoir comment attirer les primo-arrivants. Le service diversité d'Actiris travaille actuellement à l'élaboration d'une stratégie ciblée. Un projet pilote IntegraJobs a, par ailleurs, été lancé, en collaboration avec l'asbl FeBi.

Par ailleurs, Actiris a renouvelé son accord de partenariat avec les dix-neuf CPAS bruxellois concernant l'accompagnement en insertion socioprofessionnelle. Fedasil souligne toutefois que les demandeurs d'asile ne reçoivent pas de soutien financier puisqu'ils ont droit à l'aide matérielle pour pourvoir à leurs besoins de base pendant l'examen de leur demande.

Actiris a pu s'appuyer sur la stratégie développée en collaboration avec Fedasil pour mettre rapidement en place un plan d'action ciblé pour l'accueil et l'accompagnement des bénéficiaires de la protection temporaire en provenance d'Ukraine.

Dès la réception de l'annexe 15, délivrée par les communes, ceux-ci peuvent s'inscrire auprès d'Actiris.

Les collaborateurs ayant une bonne connaissance de l'anglais, le service guidance recherche active d'emploi (GRAE) primo-arrivants et les conseillères du service anti-discrimination sont mobilisés.

tewerkstellingsdienst in het kader van een tijdelijke bescherming niet verplicht is.

Inschrijving is mogelijk bij alle vestigingen van Actiris. Sinds 19 april 2022 is er bovendien een extra ondersteuningspunt voor inschrijving in een daartoe ingerichte ruimte in de Astrotoren bij het gebouw van Actiris.

Onder de inschrijvingsmedewerkers en arbeidsconsulenten met een goede kennis van het Engels werd een oproep voor vrijwilligers gedaan om de registraties en de eerste oriëntaties mogelijk te maken. De dienst Begeleiding Actief Zoeken naar Werk voor nieuwkomers en adviseurs van de dienst antidiscriminatie worden ook ingeschakeld om vrijwilligers te ondersteunen en verdere begeleiding te bieden.

In overleg met de arbeidsadviseur kan zo snel mogelijk een globale begeleiding in het kader van de oplossingsgarantie voor iedereen worden opgezet in een agentschap, in een pool opleiding-werk (POW) of met een partner.

¹⁵⁹ Voor Oekraïense vluchtelingen die niet klaar zijn voor de klassieke begeleiding, omdat ze met specifieke problemen kampen, zal het team dat binnen de dienst Begeleiding Actief Zoeken naar Werk instaat voor nieuwkomers, een begeleiding op maat opzetten om hen te ondersteunen in hun zoektocht naar werk.

De directie Werkgevers staat, in samenwerking met de dienst Diversiteit, ter beschikking van werkgevers die initiatieven willen nemen om Oekraïners met een tijdelijk beschermingsstatuut in te schakelen. Zo kan er overwogen worden om een zogenaamde positieve actie op te zetten.

De dienst Activ-Job kan activa.brussels-certificaten uitreiken, die een aanmoedigingssteun voor opleiding voor jongeren onder de 30 omvatten, evenals de zogenaamde certificaten phoenix.brussels 800 voor werkzoekenden tussen 30 en 65 jaar oud.

In nauwe samenwerking met de partnerschapsbeheerders zal de dienst Begeleiding Actief Zoeken naar Werk voor nieuwkomers de banden aanhalen met de bureaux d'accueil des primo-arrivants, de Brusselse Onthaalbureaus voor Inburgering en de OCMW's. De initiatieven die Brusselse verenigingen nemen ten gunste van Oekraïners met een tijdelijk beschermingsstatuut zullen worden geïdentificeerd om werkgelegenheidsconsulenten en andere werknemers daarvan op de hoogte te brengen.

¹⁶¹ **De heer Gilles Verstraeten (N-VA).**- Ik zal de cijfers nog grondiger bekijken, maar het valt me op dat Actiris het zonder een aantal relevante gegevens moet doen. Actiris is natuurlijk geen bureau voor statistiek, maar bij de behandeling van dossiers van asielzoekers of mensen in een andere procedure zou het interessant zijn om de stand van zaken van een asielaanvraag of een verblijfsstatus te kennen. Kan die informatie op een of andere manier beschikbaar worden gemaakt?

En concertation avec le conseiller emploi, un accompagnement global dans le cadre de la Garantie solutions pour tous pourra être mis en place dans les meilleurs délais au niveau des antennes, des pôles formation-emploi ou avec un partenaire.

Pour les réfugiés ukrainiens qui ne sont pas prêts à suivre l'accompagnement classique, l'équipe GRAE primo-arrivants mettra en place un accompagnement sur mesure.

La direction employeurs, en collaboration avec le service diversité, est à la disposition des employeurs qui veulent prendre des initiatives en vue de l'insertion professionnelle de réfugiés ukrainiens.

Des certificats activa.brussels pourront être délivrés, de même que des attestations phoenix.brussels 800 pour les catégories concernées.

L'équipe GRAE primo-arrivants s'efforcera de consolider les liens avec les bureaux d'accueil des primo-arrivants, le bureau d'accueil bruxellois néerlandophone pour l'intégration civique et les CPAS. Les initiatives du monde associatif bruxellois seront identifiées afin d'en informer les conseillers emploi et autres travailleurs.

M. Gilles Verstraeten (N-VA) (en néerlandais).- *Des informations sur les dossiers des demandeurs d'asile ou les équivalences de diplômes ne pourraient-elles être mises à la disposition d'Actiris ?*

Vous dites qu'une équipe spécialisée a été mise en place et que les termes d'une collaboration seront discutés au cours du premier

Hetzelfde geldt voor de aanvragen om een diploma te laten erkennen. Actiris heeft daar geen weet van, want die informatie zit bij de gemeenschappen. De werkzoekende moet dus zelf bij Actiris melden wat het resultaat van zijn aanvraag is. Zou het niet mogelijk zijn om die informatie automatisch beschikbaar te maken?

U zegt dat er een gespecialiseerd team is opgericht en in de eerste helft van dit jaar komen er gesprekken over samenwerking. Wat betekent dat concreet? Was er nog geen samenwerking? Hoeveel mensen telt het gespecialiseerde team?

¹⁶³ U zegt dat na zes maanden positieve uitstroom 35% een arbeidsovereenkomst voor minstens één maand heeft. Na één jaar is dat 50%. Als we daar de opleidingen bij tellen, komen we aan 53% na zes maanden en 56% na een jaar.

Wat met de overige 45 à 50%? Zij startten een begeleiding bij Actiris, maar zonder resultaat: geen job, geen opleiding, geen verder traject. Hoe komt dat? Wat gebeurt er met die personen? Hoe wilt u dat cijfer doen toenemen?

¹⁶⁵ **De heer Bernard Clerfayt, minister.**- Er is overleg tussen Fedasil en Actiris om die mensen in contact met Actiris te brengen en hen naar een job te begeleiden. Die initiatieven hebben de eerste resultaten opgeleverd.

Hoewel de werkloosheidsgraad volgens de jongste cijfers van Actiris daalt en het aantal werkaanbiedingen stijgt, zijn er nog altijd 85.000 werkzoekenden in Brussel. We stellen alles in het werk om de werkloosheidsgraad nog verder te doen dalen, maar we zitten nog niet aan een absoluut resultaat van nul werklozen. Dat is iets makkelijker in Vlaanderen, waar de markt actiever is. We blijven ons beleid voortzetten en hopen zo snel mogelijk een einde aan de hoge werkloosheid in Brussel te kunnen maken.

¹⁶⁷ **De heer Gilles Verstraeten (N-VA).**- Ik apprecieer dat eraan wordt gewerkt, maar we komen dan ook van ver. Er heerst een hoerastemming over een activiteitsgraad van 63%. Dat is een stijging, maar het blijft een laag percentage.

De daling van de werkloosheid is een ding, maar Brussel heeft een groot probleem met mensen in de beroepsactieve leeftijd die niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Ze krijgen een leefloon of een andere uitkering, maar zijn niet op zoek naar een baan. Helaas ligt dat cijfer veel hoger bij mensen met een migratieachtergrond. In een superdiverse stad als Brussel valt zo iets niet uit te leggen. Er is dus nog werk aan de winkel.

Heeft de overige 50% misschien niet de nodige kwalificaties om werk te vinden? Waarom volgen ze dan geen opleiding?

(Opmerkingen van minister Clerfayt)

Volgens u komen we, als we rekening houden met de opleidingen, tot 53 à 56%, maar dat betekent nog altijd dat 45% geen werk vindt en ook geen opleidingstraject aanvat.

semestre de cette année. Cela signifie-t-il qu'il n'y a pas eu de collaboration jusqu'ici ? Quel est l'effectif de cette équipe ?

Qu'en est-il des 45 à 50 % de personnes qui, bien qu'ayant été accompagnées par Actiris, n'accèdent ni au marché de l'emploi ni à une formation ? Comment comptez-vous réduire ce chiffre ?

M. Bernard Clerfayt, ministre (en néerlandais).- *Les initiatives mises en place par Fedasil et Actiris pour mettre ces personnes en contact avec Actiris et les orienter vers un emploi ont livré leurs premiers résultats.*

Malgré la baisse du taux de chômage et l'augmentation du nombre d'offres d'emploi, notre Région compte encore 85.000 demandeurs d'emploi. Nous poursuivons nos efforts pour réduire ce chiffre, mais c'est moins évident à Bruxelles qu'en Flandre, où le marché est plus actif.

M. Gilles Verstraeten (N-VA) (en néerlandais).- *Ces efforts sont appréciables car nous venons de loin mais le taux d'activité (63 %) reste faible.*

Le gros problème de Bruxelles, ce sont les personnes en âge de travailler percevant un revenu d'intégration sociale ou autre qui ne cherchent pas un emploi. Force est de constater que, parmi celles-ci, les personnes issues de l'immigration sont surreprésentées.

(Remarques de M. Clerfayt)

Les quelque 50 % restant ont-ils les qualifications nécessaires pour trouver un travail ? Si non, pourquoi ne suivent-ils pas une formation ?

167 **De heer Bernard Clerfayt, minister.**- Een deel van de doelgroep moet eerst een taalopleiding en soms voorbereidende lessen krijgen om daarna een beroepsopleiding te kunnen volgen. Als die laatste achter de rug is, kunnen ze op de arbeidsmarkt worden ingeschakeld.

- *Het incident is gesloten.*

177 **MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW LATIFA AÏT BAALA**

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

177 **betreffende "het Unia-verslag over de discriminatie op de arbeidsmarkt van mensen van Sub-Saharaanse afkomst".**

179 **TOEGEVOEGDE MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW FARIDA TAHAR,**

179 **betreffende "de toegang tot werkgelegenheid voor mensen van Afrikaanse afkomst naar aanleiding van het recente Unia-rapport, "Discriminatie van mensen van Afrikaanse afkomst".**

181 **Mevrouw Latifa Aït Baala (MR)** *(in het Frans).*- *Uit het laatste rapport van Unia blijkt dat de discriminatie van mensen van Sub-Saharaanse afkomst blijft toenemen. De meeste gevallen van discriminatie betreffen de arbeidsmarkt, de media en de sector van goederen en diensten. De klachten laten wellicht nog maar het topje van de ijsberg zien, want racisme is overal aanwezig.*

Op de arbeidsmarkt ziet men discriminatie bij de aanwerving en het ontslag, maar ook op het vlak van arbeidsomstandigheden en arbeidsorganisatie. Mensen met een buitenlandse origine bekleden meestal lagere betrekkingen en hebben dus lagere lonen. Vooral mensen met een Sub-Saharaanse afkomst komen amper aan de bak, zelfs als ze goede diploma's hebben.

183 *Afrikanen met een diploma van hoger onderwijs hebben op de arbeidsmarkt evenveel kansen als Belgen met een diploma van*

M. Bernard Clerfayt, ministre *(en néerlandais).*- *Une partie du groupe cible doit d'abord suivre une formation linguistique et parfois des cours préparatoires avant de suivre une formation professionnelle et de pouvoir intégrer le marché du travail.*

- *L'incident est clos.*

QUESTION ORALE DE MME LATIFA AÏT BAALA

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 rapport d'Unia concernant les discriminations à l'emploi à l'encontre des personnes afrodescendantes d'origine subsaharienne".

QUESTION ORALE JOINTE DE MME FARIDA TAHAR,

concernant "l'accès à l'emploi des personnes d'ascendance africaine suite au récent rapport d'Unia 'Discriminations à l'encontre des personnes afrodescendantes'".

Mme Latifa Aït Baala (MR).- Dans son dernier rapport, Unia nous informe que le nombre de signalements de discrimination envers des personnes afrodescendantes d'origine subsaharienne n'a cessé d'augmenter ces dernières années.

Ces signalements concernent principalement l'emploi, les médias ainsi que les biens et services. Si le nombre de dossiers par domaine fluctue d'une année à l'autre, ces trois domaines demeurent les plus représentés et ceux où le nombre de signalements connaît la plus forte croissance.

Comme l'a souligné Unia, si les cas traités reflètent le racisme et la discrimination envers les personnes de peau noire, les signalements et les dossiers ne constituent que le sommet de l'iceberg. Rappelons que le racisme, sous toutes ses formes, est un délit punissable par la loi.

En matière d'emploi, il s'agit surtout de cas de discrimination à l'embauche et de licenciement ainsi que d'organisation et de conditions de travail. De manière générale, les personnes d'origine étrangère occupent une position moins favorable sur le marché du travail, ce qui se traduit également par une rémunération inférieure.

Unia rapporte aussi que quel que soit leur niveau de diplôme, les personnes d'origine subsaharienne ont les taux d'emploi les plus faibles, toutes origines confondues.

De plus, le taux d'emploi des personnes d'origine subsaharienne ayant un diplôme de l'enseignement supérieur est proche de

het lager middelbaar onderwijs. Voor Afrikaanse vrouwen is de toestand nog erger.

Hoe onderzoekt de regering de mechanismen die achter deze structurele discriminatie schuilgaan? Met welke maatregelen wil ze het tij doen keren? Denkt u aan een anoniem curriculum vitae, waardoor mensen sneller uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek? Hoe staat u tegenover praktijktests?

185 **Mevrouw Farida Tahar (Ecolo)** (in het Frans).- *De situatie is inderdaad alarmerend. Ik hoop dan ook dat de regering rekening zal houden met de aanbevelingen uit het Unia-rapport.*

Van alle gevallen van discriminatie op basis van ras op de arbeidsmarkt, gaat één op vijf over mensen met een zwarte huidskleur. Het gaat dan over de arbeidsomstandigheden of over de onevenwichtige relatie met de hiërarchisch meerdere. Zelfs hooggekwalificeerde Afrikanen komen amper aan de bak, wat toch een hallucinante discriminatie is in tijden waarin werkgevers op zoek zijn naar goed opgeleide mensen.

187 *Om dit structurele probleem op te lossen, is er volgens Unia meer bewustmaking en vorming nodig, evenals preventie en een betere*

celui des personnes d'origine belge ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Le rapport fait donc ressortir le contraste frappant entre leur niveau élevé de formation et leur faible taux d'emploi. À cela s'ajoute le fait que le taux d'emploi des femmes d'origine subsaharienne est encore plus faible que celui des hommes, à tous les niveaux de diplôme et pour toutes les origines.

Le gouvernement bruxellois a-t-il mis sur pied un dispositif permettant de comprendre les mécanismes qui sous-tendent ces problèmes structurels, afin d'adopter des mesures politiques plus spécifiques ? Concrètement, quelles mesures ont été prévues cette année pour limiter ce fléau ? Qu'en est-il du curriculum vitae (CV) anonyme ? L'anonymisation du CV modifie-t-elle les chances de certaines personnes d'être retenues lors d'un entretien d'embauche et d'être recrutées par la suite ? Enfin, quelle est votre position en ce qui concerne l'application des tests de situation et des actions positives ?

Mme Farida Tahar (Ecolo).- Je remarque que ma collègue et moi partageons des passages similaires dans nos questions, ce qui prouve combien la situation est alarmante.

Le récent rapport d'Unia "Discriminations à l'encontre des personnes afrodescendantes" nous fait part de diverses recommandations - dont j'espère que vous tiendrez compte - sur le plan législatif, fédéral, de la recherche, de l'enseignement, de la police et de la justice, du logement, de la décolonisation et de l'emploi. Le constat est frappant et de grande ampleur. En effet, Unia rappelle que, sur tous les dossiers concernant des critères dits "raciaux" dans le domaine de l'emploi pour l'ensemble de la période concernée par le rapport, un dossier sur cinq en moyenne porte sur la couleur de peau noire. Ce ratio est saisissant.

Cela va d'une organisation et de conditions de travail déséquilibrées à des relations complexes avec les supérieurs hiérarchiques. Le passage suivant m'a particulièrement frappée : "On peut donc dire qu'en termes de taux d'emploi, il y a peu de choses qui séparent une personne d'origine subsaharienne qui a fait des études supérieures d'une personne d'origine belge qui soit n'a pas de diplôme, soit un diplôme du primaire ou de l'enseignement secondaire inférieur. Lorsque l'on compare les personnes hautement qualifiées et moins qualifiées d'origines différentes, on trouve la confirmation du constat déjà fait ci-dessus : un niveau de diplôme élevé est le moins 'profitable' pour les personnes d'origine subsaharienne".

C'est hallucinant ! On dit souvent qu'une des difficultés pour un chercheur d'emploi est de ne pas avoir de qualifications suffisantes, ou de ne pas avoir eu l'occasion de terminer un cursus scolaire. Or, Unia démontre que les populations d'origine subsaharienne, même détentrices d'un diplôme élevé, ne sont pas à l'abri de discriminations sur le marché de l'emploi.

Pour Unia, un contraste important persiste entre le niveau élevé de formation des personnes afrodescendantes et leur faible taux d'emploi sur le marché du travail. Ces problèmes structurels, dit-il, ne peuvent être résolus que par la sensibilisation, la formation,

kennis van het fenomeen door middel van gegevensverzameling en praktijktests.

Ik ga ervan uit dat u het Unia-rapport aandachtig gelezen hebt. Welke conclusies trekt u eruit? Welke concrete initiatieven denkt u te nemen opdat mensen van Sub-Saharaanse afkomst beter aan hun trekken zouden komen op de arbeidsmarkt?

189

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Volgens het Unia-rapport worden mensen met een Sub-Saharaanse origine het vaakst met discriminatie geconfronteerd. Op de arbeidsmarkt is die discriminatie het sterkst voelbaar. Ze is structureel, aangezien ze haar oorsprong vindt in een aantal achterliggende sociale mechanismen.*

De achteruitstelling van mensen met een Afrikaanse achtergrond begint al van kindsbeen af, op school en in het verenigingsleven.

191

Met maatregelen die enkel op de arbeidsmarkt gericht zijn, zullen we er dus niet komen. Het is in de diepte dat er iets moet veranderen: op elk maatschappelijk terrein is een geïntegreerd beleid nodig.

De Brusselse regering werkt aan twee actieplannen: vooreerst het Brussels actieplan ter bestrijding van racisme en discriminatie, gecoördineerd door staatssecretaris Ben Hamou, en vervolgens de vijftien engagementen voor een meer gediversifieerde arbeidsmarkt. Vooraleer de regering die engagementen goedkeurt, moeten ze nog aan de sociale partners worden voorgelegd.

Ik wil in elk geval de discriminatoire mechanismen op de arbeidsmarkt beter kunnen meten en begrijpen.

Ook in 2022 zal ik een oproep lanceren voor vernieuwende projecten die de diversiteit op de arbeidsmarkt bevorderen. De klemtoon ligt dit jaar op afkomst en ik hoop dat er projecten

la prévention et une meilleure connaissance du phénomène au travers de la collecte de données et de tests de situation. Nous savons à quel point vous êtes proactif ces dernières semaines dans la réforme de ces derniers, dans le cadre de l'ordonnance testing.

M. le ministre, avez-vous pu prendre connaissance du rapport d'Unia sur la question ? J'imagine que c'est bien le cas et que vous l'avez lu attentivement.

Quelles conclusions pouvez-vous en tirer pour ce qui concerne l'emploi des personnes d'ascendance africaine ? Enfin, des initiatives et mesures concrètes sont-elles prévues à la suite des recommandations d'Unia en vue de favoriser l'emploi des personnes d'ascendance africaine ?

M. Bernard Clerfayt, ministre.- Le rapport d'Unia rappelle que les personnes afrodescendantes sont davantage victimes de discrimination que d'autres catégories de la population. C'est d'ailleurs sur ce critère de discrimination que la situation progresse le moins.

Les études réalisées par Unia, par exemple sur les statistiques d'insertion à l'emploi, démontrent ce que son directeur, M. Patrick Charlier, appelle une discrimination structurelle. Selon lui, si la discrimination se mesure sur le taux de chômage ou d'autres paramètres, elle dépasse le cadre étudié, car elle est globale, sociétale. Elle trouve sa source plus en amont, dans une série de mécanismes sociaux qui aboutissent aux mauvais chiffres observés.

Selon le même rapport, la discrimination structurelle que subissent les personnes d'ascendance subsaharienne intervient dès le plus jeune âge, parfois dans les sphères d'enseignement et d'éducation extrascolaire, où des représentations mentales créées dans la société s'expriment à leur égard.

Dès lors, les actions qui doivent être prises pour corriger ces phénomènes ou pratiques à l'œuvre sur le marché de l'emploi ne peuvent pas à elles seules modifier en profondeur le caractère structurel de ces discriminations sans une approche intégrée des politiques publiques dans leur ensemble.

Le gouvernement travaille à la mise sur pied de deux plans d'actions : tout d'abord, le plan bruxellois de lutte contre le racisme coordonné par la secrétaire d'État à l'égalité des chances, Mme Ben Hamou, sur lequel nos administrations travaillent activement. Ensuite, les quinze engagements pour lutter contre les discriminations à l'embauche et pour promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi. Il s'agit de mises à jour des dix engagements que M. Gosuin, mon prédécesseur, avait pris en décembre 2016 et qui avaient donné naissance à toute une série d'initiatives. Nous allons envoyer ces quinze engagements aux partenaires sociaux pour en discuter avec eux, afin de pouvoir les adopter au niveau du gouvernement et vous les présenter.

Ma stratégie prévoit notamment des actions qui permettront de mieux mesurer les phénomènes discriminatoires agissant sur le

zullen zijn met bijzondere aandacht voor werkzoekenden van Sub-Saharaanse afkomst.

marché de l'emploi en croisant les données de l'origine avec d'autres facteurs discriminatoires, comme le genre ou l'âge. Ces études devraient permettre de mieux identifier et comprendre les mécanismes à l'œuvre.

En 2022, je lancerai, comme chaque année, un appel à projets innovants pour lutter contre la discrimination à l'embauche et promouvoir la diversité. Cette année, nous avons choisi de nous concentrer sur le critère de l'origine. J'espère que les projets que nous recevrons seront particulièrement centrés sur la question des personnes d'origine subsaharienne.

¹⁹³ *In 2020 en 2021 steunden we het project "You BELong" van de vzw Keep Dreaming, dat mensen met een niet-Europees diploma meer kansen wil bieden tijdens hun zoektocht naar werk. Werkgevers werden aangezet om inclusiever te werk te gaan en vooroordelen aan de kant te schuiven. Ze werden daarbij geholpen door een netwerk van mentoren.*

En 2020 et 2021, nous avons soutenu le seul projet à traiter de cette thématique : "You BELong" de l'asbl "Keep Dreaming". Il s'agit d'une recherche-action visant à favoriser la mise en contact, à permettre le recrutement et l'accès à des emplois de meilleure qualité de diplômés d'origine non européenne (avec pour objectif au moins 30 % de femmes), à encourager les employeurs à développer des pratiques plus inclusives et à changer les perceptions et préjugés en développant un réseau de mentors.

Als Brusselse regering kunnen wij niet eenzijdig het geanonimiseerde CV opleggen, want het arbeidscontract is een federale bevoegdheid. Op de concurrentiële Brusselse arbeidsmarkt zou zo'n eenzijdige maatregel trouwens vervelende neveneffecten kunnen hebben. Daarenboven zijn de HR-departementen van bedrijven met verschillende vestigingen soms in een ander gewest gelegen.

Les objectifs du renouvellement du projet en 2021, par rapport à 2020, étaient de :

- réunir au moins 5 entreprises et 60 talents prometteurs d'origine étrangère, principalement des personnes afrodescendantes ;

- permettre de découvrir de nouveaux métiers, secteurs et entreprises, et permettre le recrutement et l'accès à des emplois de meilleure qualité ;

- encourager les employeurs à revoir certains critères et à développer des pratiques de recrutement plus inclusives ;

- changer les perceptions et les préjugés (y compris l'autolimitation) en développant l'autonomisation des talents.

Le curriculum vitae (CV) anonyme ne peut être imposé par le seul gouvernement bruxellois : il s'agirait d'une norme liée au contrat de travail, qui relève des compétences fédérales.

Par ailleurs, sur un marché bruxellois particulièrement concurrentiel - nombre de travailleurs venus d'autres Régions postulent sur le territoire de la Région bruxelloise - une telle initiative risquerait d'accentuer les difficultés d'accès à l'emploi pour les Bruxellois, surtout si elle se limitait à notre Région. Si seuls les Bruxellois utilisaient un CV anonyme, la manière dont les entreprises bruxelloises examinent les candidatures reçues s'en trouverait compliquée.

En outre, les départements des ressources humaines (GRH) d'entreprises, chargés du recrutement de candidats pour des postes à Bruxelles, sont parfois établis dans d'autres Régions : beaucoup d'entreprises ont un seul service GRH mais trois ou quatre implantations. Il conviendrait donc d'envisager un cadre plus large que la seule capitale.

¹⁹⁵ *Het anonieme CV heeft een negatieve bijklank bij de werkgevers, omdat het aan controles en sancties doet denken. Zij kanten zich dus tegen een verplichting.*

Het anonieme CV moet deel uitmaken van een ruimere reflectie over de selectieprocedure. In heel de procedure moet de preventie van discriminatie centraal staan. Om te beginnen moet de neutraliteit al blijken bij de formulering van het jobaanbod en de functieomschrijvingen.

Verder wijst een gestandaardiseerd sollicitatieformulier erop dat de onderneming in kwestie objectieve selectiecriteria hanteert.

De sollicitaties moeten beoordeeld worden door een selectieploeg die zelf divers is samengesteld.

Ook moeten de vereiste competenties duidelijk worden omschreven. Enkel iemands competenties mogen doorwegen bij de indienstneming.

Het verslag over het experiment uit 2011 bracht ook aan het licht dat, wanneer kandidaten bepaalde elementen van hun identiteit moeten verhullen, dat een negatief effect kan hebben op hun zelfbeeld en sociale persoonlijkheid.

Alle stappen in de aanwervingsprocedure moeten worden geobjectiveerd en geprofessionaliseerd. De selectie op de arbeidsmarkt moet zo neutraal mogelijk gebeuren, maar dat is een werk van lange adem.

La question a été très présente dans le débat public : en 2011, le service diversité d'Actiris a publié un rapport à la suite d'une expérimentation, menée en collaboration avec les partenaires sociaux, portant sur des CV anonymes en Région bruxelloise. Quelques recommandations et retours d'expérience en sont ressortis, provenant d'employeurs ayant joué le jeu ou de l'examen d'expérimentations similaires menées à l'étranger.

Ces recommandations sont les suivantes :

- le CV anonyme véhicule une image négative pour nombre d'employeurs. Le terme fait référence de manière implicite à la notion de contrôle et de sanction, plutôt qu'à une mesure orientée vers un résultat. Les employeurs se sont donc beaucoup opposés à l'idée de le rendre obligatoire ;

- 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. En d'autres termes, si les éléments discriminants reviennent dans la suite du processus, c'est que l'ensemble de la procédure d'embauche n'a pas suffisamment été réformée ;

- la façon de formuler les offres d'emploi et les descriptions de fonction constitue la première étape d'un accès neutre à l'entreprise ;

- l'utilisation de formulaires de sollicitation standardisés. Une entreprise qui utilise un formulaire standardisé démontre au public qui se porte candidat qu'elle s'engage dans une procédure d'objectivation des critères de sélection ;

- la diversification des équipes de recrutement, car il est essentiel de diversifier celui ou ceux qui portent un regard sur les candidatures ;

- seules les compétences doivent être prises en considération lors du recrutement, élément dont les employeurs sont de plus en plus conscients. De nombreuses agences d'emploi en Région bruxelloise ont ainsi déjà modifié et transformé leur façon d'accompagner ou de sélectionner des travailleurs pour les orienter vers les entreprises qui font appel à elles. L'accent doit ainsi être mis sur des méthodes permettant de cerner à l'avance les compétences que l'on recherche, de repérer uniquement les compétences dans les CV et de construire l'évaluation des candidatures sur la base de ces éléments de compétence.

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 ou autres - pour trouver un emploi peut avoir des conséquences négatives sur leur propre identité sociale et développer chez eux une forme de gêne.

En définitive, la question du CV 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

¹⁹⁷ *Uit een Franse studie blijkt dat, als het anonieme CV verplicht wordt ingevoerd, werkgevers nog minder het risico durven nemen om personen in dienst te nemen die gediscrimineerd zouden kunnen worden. De conclusie is dus dat één enkel element niet volstaat om de arbeidsmarkt objectiever en diverser te maken. Daarvoor is een veel bredere aanpak nodig.*

Geïnspireerd door de aanbevelingen van Unia zal ik binnenkort een herziening van de ordonnantie uit 2008 inzake de praktijktests voorstellen. Ook zal ik een periodieke academische studie bestellen om het fenomeen correct in kaart te brengen.

We zullen de voorwaarden voor de praktijktests versoepelen. Ten bate van de inspecteurs gaan we op zoek naar een sluitende juridische omkadering van de praktijktests. We zullen meer initiatief nemen in die sectoren die door de studie als problematisch worden omschreven.

Sinds 2020 bestaat er een federale juridische basis voor maatregelen ten bate van bepaalde doelgroepen. Actiris wil die mogelijkheden in zijn plan voor 2022 ten volle promoten. In 2021 werden zulke initiatieven al genomen in de sectoren gezondheid en elektronica, en dat ten gunste van nieuwkomers.

¹⁹⁹ *We willen nu hetzelfde doen voor mensen van Afrikaanse origine die het slachtoffer zijn van discriminatie op de arbeidsmarkt. We nemen de aanbevelingen van Unia dus in zeer ruime mate over.*

Mensen van Afrikaanse origine verzeilen gemakkelijk in langdurige werkloosheid, worden moeilijk ingeschakeld, komen meestal niet verder dan uitzendarbeid en krijgen de laagste lonen. Het bezit van een diploma na jarenlange studies speelt amper in hun voordeel, iets wat bevestigd wordt door een studie van de Nationale Bank.

Zulke structurele discriminatie vergt een geïntegreerde en goed gecoördineerde aanpak door de beleidsmakers. De kiem van het probleem ligt in de prille kinderjaren en op school.

possible au regard des critères discriminants fixés par la loi. Objectiver l'ensemble de la procédure d'embauche relève donc d'un travail de plus longue haleine.

J'ajoute qu'en France, l'École nationale des ponts et chaussées a réalisé une étude scientifique et un test grandeur nature à Paris sur les CV anonymes. Ses résultats, disponibles sur internet, montrent que l'utilisation de CV anonymes rendait les employeurs plus réticents encore à prendre le risque d'engager des personnes subissant des discriminations. Ce seul élément est donc insuffisant à entraîner une modification dans les perceptions et représentations qui induisent des discriminations sur le marché de l'emploi. Il faut travailler plus largement à l'objectivation de la procédure de sélection et d'embauche.

Conformément aux recommandations d'Unia dans son rapport sur les personnes afrodescendantes et comme je l'ai déjà indiqué la semaine passée, je proposerai prochainement une réforme de l'ordonnance sur les tests de situation afin d'élargir la définition de l'emploi dans l'ordonnance de 2008 ; de réaliser un suivi basé sur une étude académique périodique mesurant les phénomènes de discrimination et orienter les actions proactives à envisager ; d'assouplir les conditions des tests de discrimination ; de sécuriser juridiquement ceux-ci, notamment pour les inspecteurs qui y recourent ; et d'être proactifs, dans un cadre juridiquement sécurisé, dans certains secteurs ou directions définis par l'étude.

Depuis 2020, il existe une base juridique fédérale pour les actions positives envers certains groupes cibles spécifiques. Ces actions peuvent avoir lieu au niveau de l'entreprise ou au niveau du secteur. Le plan d'action 2022 du service diversité d'Actiris prévoit de les promouvoir. En 2021, ce service a contribué à organiser des actions positives dans les secteurs de la santé et de l'électronique pour le groupe cible des primo-arrivants. Nous espérons les déployer également au bénéfice des personnes afrodescendantes discriminées sur le marché de travail.

J'ai en effet pu prendre connaissance du rapport d'Unia sur la discrimination des personnes afrodescendantes.

Concernant l'emploi, Unia recommande la poursuite des recherches afin de mieux comprendre les mécanismes de discrimination, la mise en place d'actions positives sur le marché de l'emploi telles que je viens de les évoquer, la sensibilisation, la prévention et les tests de situation. Nous répondons en grande partie à ces recommandations.

L'étude d'Unia montre que les personnes d'ascendance africaine sont confrontées à des problèmes structurels tels qu'un taux de chômage plus élevé, du chômage de longue durée et des difficultés d'insertion. De nombreuses personnes, lorsqu'elles ont un emploi, se retrouvent dans les déciles salariaux les plus bas ou dans le travail intérimaire. Un autre constat marquant est que le fait d'avoir suivi de longues études semble apporter moins d'avantages à ce groupe sur le plan de l'emploi et du salaire. Ce constat est confirmé par une étude de la Banque nationale de Belgique portant, elle aussi, sur les discriminations à l'emploi. Elle démontre qu'à partir d'un certain seuil, l'allongement des

201 **Mevrouw Latifa Aït Baala (MR)** (in het Frans).- *De conclusies van de hoorzittingen die de Cocof heeft georganiseerd over de basisrechten van mensen van Afrikaanse oorsprong, vinden we nu terug in het Unia-rapport. Er spelen mentale processen die te maken hebben met een moeilijke verhouding tussen bevolkingsgroepen, met koloniale naweën en met complexe sociaal-economische verhoudingen. Voor de vrouwen komt daar nog genderdiscriminatie bij.*

Ons wetgevende arsenaal botst op zijn limieten. De cijfers van Unia geven aan dat het beleid gefaald heeft.

Toegang tot de arbeidsmarkt is de gedroomde manier om de discriminatieketenen te doorbreken. Het is dus des te spijtiger dat mensen met een Afrikaanse achtergrond die arbeidsmarkt zo moeilijk kunnen betreden.

203 *Het gaat niet op dat een deel van onze medeburgers uitgesloten wordt van de arbeidsmarkt. Zoiets is trouwens ook schadelijk voor de sociale cohesie in een maatschappij. Het is goed dat u de strijd tegen discriminatie opdrijft, want er blijft nog heel veel te doen.*

études devient un critère négatif d'insertion dans l'emploi, ce qui est paradoxal.

Je reviens donc sur l'importance d'aborder la discrimination structurelle que subissent ces personnes dès leur plus jeune âge en proposant une approche intégrée et coordonnée pour l'ensemble des politiques publiques et notamment celles concernant la petite enfance, le système éducatif et l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, nous poursuivrons les actions et initiatives dont je vous ai parlé.

Mme Latifa Aït Baala (MR).- Le rapport d'Unia vient corroborer des conclusions que nous connaissions déjà et que nous avons aussi formulées à l'occasion d'auditions menées dans le cadre de la Cocof sur les droits fondamentaux des afrodescendants. Ces auditions faisaient suite à une proposition de résolution du Parlement européen, qui montrait toutes les difficultés que rencontrent les personnes afrodescendantes de peau noire. Des difficultés que les femmes cumulent, de surcroît, avec des discriminations liées au genre.

Nous savons que les schémas mentaux sont liés à la fois aux rapports que la société entretient à l'égard de ces populations, aux rapports historiques de colonisation, aux rapports socioéconomiques et, pour les femmes, aux rapports sociaux de genre.

Nous disposons d'un corpus législatif relativement important, mais celui-ci montre ses limites. Derrière les chiffres cités par Unia se cachent des réalités. Il faut reconnaître que ces indicateurs guère réjouissants témoignent de l'échec des politiques publiques menées jusqu'ici. Les discriminations structurelles nécessitent des solutions beaucoup plus larges.

L'accès à l'emploi devrait être le meilleur moyen de rompre les chaînes de la discrimination. Or, malheureusement, les personnes d'ascendance africaine rencontrent des difficultés non seulement pour accéder au marché du travail mais, quand elles y accèdent, ce marché s'avère également ethnostratifié, et non basé sur les compétences et les qualifications des personnes.

Au fond, il est assez regrettable que nos économies actuelles, qui auraient besoin de ces compétences, s'en passent. Il ressort d'ailleurs d'un rapport du Réseau européen contre le racisme que les compétences de ces populations sont sous-exploitées.

Dès lors, je pense que nous ne pouvons pas continuer à cautionner un système qui continue à exclure une partie de nos concitoyens. Il y va également de la cohésion sociale au sein de notre société. Comme vous l'avez rappelé, vous vous attentez à lutter contre cette discrimination sur le marché du travail. Vous avez exposé les différentes actions positives ainsi que les leviers existants, mais il reste beaucoup de travail à faire pour remédier à ce problème à court, moyen et long termes.

205

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- *Uit uw antwoord blijkt dat het overheidsbeleid structureel gericht moet zijn op het bestrijden van discriminatie, met bijzondere aandacht voor gevallen waar verschillende vormen van discriminatie samenkomen: huidskleur, herkomst, gender ...*

Het blijft een schokkende paradox dat Afrikanen met hoge kwalificaties toch niet aan de slag geraken op een arbeidsmarkt waar veel vraag is naar opgeleide werkkrachten.

We wachten dan ook met ongeduld op het actieplan en op de uitvoering van de vijftien engagementen. Zijn de sociale partners daar nog steeds niet over geraadpleegd?

Kunt u meer vertellen over de projecten waarmee u discriminatie op basis van herkomst wilt aanpakken? Wanneer komt de oproep er? Kunnen alle vzw's inschrijven? Moet men een rechtsvorm hebben om te mogen deelnemen?

207

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Meestal wordt een oproep tot projecten in het midden van het jaar gepubliceerd, maar corona heeft de kalender wat in de war gestuurd. De voorwaarden blijven dezelfde: alleen rechtspersonen kunnen meedoen.*

De klemtoon ligt dit jaar op herkomst. Het thema is vaag genoeg om diverse vernieuwende projecten een kans te geven. Een externe jury zal de inzendingen beoordelen. Het totale budget ligt tussen 600.000 en 700.000 euro, maar naargelang het project kunnen de bedragen sterk uiteenlopen.

De oproep wordt door de administratie beheerd, waardoor er garantie is op transparantie en neutraliteit.

- De incidenten zijn gesloten.

Mme Farida Tahar (Ecolo).- *Votre réponse assez complète, M. le ministre, rappelle l'importance d'intégrer dans nos politiques publiques une dimension structurelle et systémique. Il est également fondamental de prendre en considération les discriminations croisées, c'est-à-dire lorsqu'il y a cumul de plusieurs variables - couleur de peau, origine, sexe. Les femmes sont davantage discriminées que les hommes. Il est important que nos politiques publiques aient une approche intégrée, intersectionnelle. On ne peut que vous rejoindre sur ce point, dans la lutte contre toutes les formes de discrimination, et en particulier celles qui touchent les personnes d'ascendance africaine. En effet, tous les rapports, venant d'Unia ou d'autres acteurs, montrent et confirment la situation assez paradoxale de ces personnes disposant de diplômes ou de qualifications élevés et qui, pourtant, peinent à trouver un emploi.*

Dans vos réponses, vous rappelez vos différents engagements, notamment deux plans d'action, dont celui que vous allez mettre en place avec Mme Ben Hamou. Nous l'attendons avec impatience, de même que les quinze engagements dans la continuité de votre prédécesseur M. Gosuin. Vous avez dit que ces engagements seraient envoyés aux partenaires sociaux. Je pensais que c'était déjà le cas, parce que vous aviez précédemment été interpellé sur ce point. Cela a-t-il été fait ?

Vous avez également évoqué un appel à projets qui sera lancé cette année et qui portera essentiellement sur la variable de l'origine. Pourriez-vous nous en dire plus ? Sera-t-il lancé la semaine prochaine, le mois prochain, à la rentrée ? Disposez-vous d'un peu plus d'informations sur son contenu ? Est-il ouvert à toutes les asbl ? Faut-il disposer d'une reconnaissance juridique ? Une association de fait ou un collectif de citoyens pourraient-ils y prétendre ?

M. Bernard Clerfayt, ministre.- *La date de lancement de l'appel à projets dépendra de la charge de travail de l'administration. La crise du Covid-19 a quelque peu bousculé le calendrier. En règle générale, cet appel est lancé en milieu d'année. Les conditions restent les mêmes. Il s'adresse aux personnes morales.*

Cette année, nous avons fixé l'origine comme orientation, mais nous restons suffisamment vagues pour permettre aux acteurs de soumettre des projets innovants. Un jury externe classera les projets et les subsides seront attribués sur un budget oscillant entre 600.000 et 700.000 euros. Des projets se verront allouer 20.000 euros et d'autres, 150.000... Le nombre de projets retenus dépendra des sommes allouées. Vous trouverez les projets des années passées sur le site de Bruxelles Économie et emploi.

J'ai insisté pour que nous tirions davantage d'enseignements des projets. Il est normal que certains n'atteignent pas les objectifs visés. En revanche, d'autres sont couronnés de succès et c'est sur eux que nous devons nous appuyer pour diffuser les bonnes pratiques qu'ils ont permis de mettre au jour. Nous veillerons donc à poursuivre ces projets.

Toutes les informations se trouvent sur le site de Bruxelles Économie et emploi. L'appel à projets n'est pas géré par mon cabinet, mais par l'administration, par souci de transparence et de dépolitisation de ces procédures.

- *Les incidents sont clos.*