



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

**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 25 JANVIER 2023**

SESSION 2022-2023

**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
WONSDAG 25 JANUARI 2023**

ZITTING 2022-2023

Sigles et abréviations

PIB - produit intérieur brut

BECI - Brussels Enterprises Commerce and Industry

Cocof - Commission communautaire française

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

SPF - service public fédéral

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

Cocom - Commission communautaire commune

PME - petites et moyennes entreprises

STIB - Société de transport intercommunal bruxellois

ONG - organisation non gouvernementale

SNCB - Société nationale des chemins de fer belges

CPAS - centre public d'action sociale

Inami - Institut national d'assurance maladie-invalidité

ONEM - Office national de l'emploi

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

VGC - Commission communautaire flamande

ULB - Université libre de Bruxelles

Afkortingen en letterwoorden

bbp - bruto binnenlands product

BECI - Brussels Enterprises Commerce and Industry

Cocof - Franse Gemeenschapscommissie

DBDMH - Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

FOD - Federale Overheidsdienst

Forem - Waals tewerkstellingsagentschap

GGC - Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

kmo - kleine en middelgrote ondernemingen

MIVB - Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel

ngo - niet-gouvernementele organisatie

NMBS - Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen

OCMW - Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn

Riziv - Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

RVA - Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

VDAB - Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

VGC - Vlaamse Gemeenschapscommissie

VUB - Vrije Universiteit Brussel

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

Publication éditée par le
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
Direction des comptes rendus
Tél. : 02 549 68 00
E-mail : criv@parlement.brussels

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

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

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

De verslagen kunnen geraadpleegd worden op
www.parlement.brussels

SOMMAIRE

Demande d'explications de Mme Farida Tahar 5

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

concernant la formation aux métiers de la construction.

Discussion – Orateurs :

Mme Farida Tahar (Ecolo)

M. Christophe De Beukelaer (Les Engagés)

Mme Clémentine Barzin (MR)

M. Bernard Clerfayt, ministre

Question orale de Mme Farida Tahar 14

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 la réforme des contrats « article 60 » et l'impact de ce dispositif d'insertion sur les chercheurs d'emploi bénéficiaires du revenu d'intégration sociale.

Question orale de Mme Delphine Chabbert 20

à M. Sven Gatz, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du multilinguisme et de l'Image de Bruxelles,

et à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation

INHOUD

Vraag om uitleg van mevrouw Farida Tahar 5

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

betreffende de opleiding tot beroepen in de bouwsector.

Bespreking – Sprekers:

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo)

De heer Christophe De Beukelaer (Les Engagés)

Mevrouw Clémentine Barzin (MR)

De heer Bernard Clerfayt, minister

Mondelinge vraag van mevrouw Farida Tahar 14

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 de hervorming van de artikel 60-contracten en het effect van deze inschakelingsmaatregel voor werkzoekenden die een leefloon ontvangen.

Mondelinge vraag van mevrouw Delphine Chabbert 20

aan de heer Sven Gatz, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel,

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

professionnelle, de la Transition numérique,
des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

concernant l'équilibre entre vie professionnelle
et vie privée des parents et des aidants.

Question orale de M. Thomas Naessens

24

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

concernant l'Horeca Academy Brussels.

Digitalisering, Plaatselijke Besturen en
Dierenwelzijn,

betreffende het evenwicht tussen werk en
privéleven van ouders en verzorgers.

Mondelinge vraag van de heer Thomas 24
Naessens

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

betreffende de Horeca Academy Brussels.

1103 Présidence : Mme Clémentine Barzin, première vice-présidente.

Voorzitterschap: mevrouw Clémentine Barzin, eerste ondervoorzitter.

1107 **DEMANDE D'EXPLICATIONS DE MME FARIDA TAHAR**

VRAAG OM UITLEG VAN MEVROUW FARIDA TAHAR

1107 à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

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

1107 concernant la formation aux métiers de la construction.

betreffende de opleiding tot beroepen in de bouwsector.

1109 **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- Les métiers de la construction sont confrontés à de nombreuses difficultés de recrutement. Comme vous le savez, Actiris publie annuellement une liste des fonctions critiques, reprenant les métiers en pénurie ou porteurs en Région bruxelloise. Cette année, les métiers de la construction font partie des 113 métiers répertoriés.

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- *Op de lijst met knelpuntberoepen die Actiris elk jaar publiceert, staan dit jaar 113 beroepen uit de bouwsector. Er zijn te weinig kandidaten, en de weinige kandidaten zijn vaak niet goed opgeleid. Opleidingen die werkzoekenden beter voorbereiden, zijn dus een absolute must.*

Selon Actiris, si les employeurs éprouvent des difficultés à recruter dans le secteur de la construction, c'est pour des raisons d'ordre à la fois quantitatif et qualitatif. En effet, pour la majorité des métiers de la construction, il y a trop peu de candidats et ceux qui sont disponibles et prêts à travailler, ne disposent pas de la formation nécessaire et pertinente pour ces métiers. Il existe donc une forte demande pour la formation des demandeurs d'emploi.

In 2021 zag construcity.brussels, een opleidings- en tewerkstellingscentrum voor de bouw, het licht. Daarmee werd een belofte uit de algemene beleidsverklaring ingelost. Een betere afstemming van opleidingen op de arbeidsmarkt kan de sector een flinke boost geven, maar bovenal is het een goede zaak voor de werkgelegenheid.

À l'occasion de la déclaration de politique générale, le gouvernement bruxellois s'était engagé à mettre en place un pôle formation-emploi, notamment dans le secteur de la construction. Nous saluons d'ailleurs la création de construcity.brussels, en 2021, qui répond à cet engagement dans une vision d'accompagnement et de formation des demandeurs d'emploi. Certes, les formations permettent de revitaliser les secteurs, mais surtout, elles augmentent les opportunités d'embauche.

In 2021 volgden 476 werkzoekenden een opleiding in de bouwsector via Bruxelles Formation. Helaas bracht dat niet veel zoden aan de dijk: er zijn nog altijd een 25-tal knelpuntberoepen of beroepen waar veel vraag naar is.

Actiris heeft het over kritieke functies, dan weer over knelpuntberoepen. Hoe worden die precies gedefinieerd?

Welke opleidingen in de bouw bestaan er al? Hoeveel werkzoekenden hebben zo'n opleiding gevolgd?

En 2021, Bruxelles Formation comptabilisait 476 demandeurs d'emploi qui suivaient une formation dans le secteur de la construction. Néanmoins, force est de constater que la réponse aux demandes de formation n'est pas satisfaisante. Le secteur de la construction recherche toujours de la main-d'œuvre dans plus de 24 métiers porteurs ou en pénurie. Nous devons impérativement rendre l'offre de formation plus attrayante.

Komen er extra maatregelen om werkzoekenden op te leiden in knelpuntberoepen of in beroepen waarnaar in de toekomst veel vraag zal zijn?

Construcity.brussels is partner van allerlei opleidingsinstellingen in Brussel. Hoe zien die partnerschappen er concreet uit?

Actiris parle de fonctions critiques ou, parfois, de métiers en pénurie. Comment sont définies ces fonctions critiques ?

Wordt construcity.brussels binnenkort geëvalueerd en zo ja, door wie?

Disposez-vous de chiffres relatifs aux formations pour les métiers de la construction déjà mises en place, ainsi qu'au nombre de demandeurs d'emploi qui les ont suivies ?

Hoe wordt het tekort opgevangen voor beroepen buiten de bouwsector? Welke opleidingsaanbod bestaat er daar?

Est-il prévu de mettre en place des dispositifs supplémentaires pour former les demandeurs d'emploi à ces métiers en pénurie ou porteurs ?

Construcity.brussels est partenaire des différents organismes de formation présents en Région bruxelloise, Bruxelles Formation et l'Espace formation PME (EFP). De quel ordre est ce partenariat ? Comment se traduit-il concrètement ?

Une évaluation du travail fourni par le pôle emploi-formation construcity.brussels est-elle prévue ? Dans l'affirmative, quelles en sont les modalités ? Quels sont les acteurs chargés de cette évaluation ?

Enfin, concernant les autres métiers porteurs de la liste des fonctions critiques d'Actiris, quelles sont les solutions mises en place pour pallier cette pénurie ? Quelles sont les offres de formation en la matière ? Répondent-elles aux constats faits par les organismes de formation et d'emploi ? Si oui, comment ?

1111 **M. Christophe De Beukelaer (Les Engagés).**- Monsieur le Ministre, le secteur de la construction est effectivement un secteur stratégique, non seulement pour l'emploi au sein de la Région, mais aussi pour son développement sous toutes ses formes - logement, mobilité, transition climatique, etc. Autant de domaines qui risquent d'être confrontés à la difficulté de trouver de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction.

Au-delà des questions posées par ma collègue, j'aimerais savoir ce qu'il en est de la reconnaissance et de la valorisation des compétences des personnes détentrices d'un diplôme non reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les discussions avec cette entité ont-elles progressé en vue de faciliter la valorisation des compétences acquises par certains Bruxellois ?

Par ailleurs, qu'en est-il de la situation des réfugiés ukrainiens ? Avez-vous enregistré des progrès dans l'intégration de ces réfugiés sur le marché du travail, et singulièrement dans les métiers de la construction ?

J'aimerais revenir sur votre note d'orientation pour l'année 2023. Vous indiquez vouloir mettre en œuvre les actions adaptées à la suite des tables rondes dédiées aux métiers en pénurie, adapter les formations en fonction des besoins des secteurs, orienter et communiquer sur les métiers porteurs, et enfin accompagner les chercheurs d'emploi vers les métiers qui recrutent en leur proposant des formations sur mesure.

Pouvez-vous m'en dire davantage sur vos avancées quant à ces différents aspects ?

1113 **Mme Clémentine Barzin (MR).**- Je vais me permettre d'intervenir en mon nom propre depuis le siège du président.

Il s'agit d'un sujet que le groupe MR suit depuis le début de la législature et auquel je suis très attachée. Je me joins à la demande d'explications très pertinente et rappelle le paradoxe bruxellois : la Région compte 113 métiers en pénurie alors que le nombre de chercheurs d'emploi y reste très élevé (environ 87.000).

De heer Christophe De Beukelaer (Les Engagés) (in het Frans).- *De bouw is een strategische sector: een gebrek aan mankracht daar heeft een weerslag op de woningmarkt, de mobiliteit, de energietransitie enzovoort.*

Hoe zit het met houders van een diploma dat niet erkend wordt door de Franse Gemeenschap?

Vinden Oekraïense vluchtelingen al beter hun weg naar de arbeidsmarkt, in het bijzonder naar de bouw?

In uw oriëntatienota voor 2023 sprak u over een betere afstemming van opleidingen op de noden van de arbeidsmarkt, met bijzondere aandacht voor knelpuntberoepen en beroepen die in de toekomst aan belang zullen winnen. Vordert dat werk?

Mevrouw Clémentine Barzin (MR) (in het Frans).- *Graag neem ik in eigen naam het woord vanaf de voorzittersstoel.*

Dit onderwerp gaat me na aan het hart. Ik noem het de Brusselse paradox: er zijn 113 knelpuntberoepen en toch nog ongeveer 87.000 werkzoekenden.

Hoe wilt u de knelpuntberoepen promoten en een positiever imago bezorgen? Nu overheerst nog te veel het idee dat het in

Au-delà de ce que nous évoquons régulièrement, il faudra revenir sur la question de l'image de ces métiers en pénurie, entre autres dans le milieu de la construction, sur la pénibilité du travail, sur les salaires parfois peu attrayants, ou en tout cas estimés comme tels, et sur les horaires difficiles.

Vu l'enjeu de la rénovation en Région bruxelloise, il y a donc lieu de travailler à l'attractivité du secteur et à la formation aux métiers du développement durable, notamment.

Dès lors, je voudrais insister sur trois axes. Il y a d'une part, comme l'a dit Mme Tahar, la question de *construcity.brussels*. Où en est son développement ? Quelle est sa capacité réelle aujourd'hui à développer des formations et à rassembler les différents acteurs ?

Qu'en est-il des formations communes entre *construcity.brussels* et Bruxelles Environnement ? Comment s'articule cette collaboration pour développer les formations relatives aux métiers verts que vous évoquiez vous-même ?

Enfin, comment vous y prenez-vous pour relever le défi de l'attractivité des métiers et qu'en est-il de la publicité autour des métiers en pénurie, notamment dans le secteur de la construction ?

¹¹¹⁵ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- La problématique des métiers en pénurie et en particulier des métiers de la construction ne date pas d'hier. Ce problème est présent tant en Wallonie, en Flandre que dans d'autres pays comme la France, les Pays-Bas, l'Angleterre, l'Allemagne, etc. Les causes en sont multifactorielles et ne sont pas spécifiques à la Région bruxelloise. Elles ont trait aux conditions salariales, fiscales, à l'organisation du travail, aux conventions collectives, à l'image des métiers, aux donneurs d'ordre, etc. Tous les instruments pour agir sur cette pénurie ne sont donc pas aux mains de la Région ou de la formation.

En Région bruxelloise, nous avons mis en place une nouvelle structure innovante qui réunit les acteurs publics de l'emploi et de la formation professionnelle et les acteurs professionnels du secteur privé. Nous avons créé un pôle formation-emploi, une asbl, une structure juridique, ainsi qu'un site internet *construcity.brussels* qui donne nombre d'informations sur les métiers, à la fois sur la gestion des formations continues des travailleurs du secteur pour améliorer leur formation aux métiers nouveaux, aux compétences vertes qu'ils doivent acquérir pour mettre en œuvre le plan Révolution, mais aussi sur les formations pour les chercheurs d'emploi ou les chercheurs de formation pour accéder aux métiers du secteur.

C'est une dynamique nouvelle, mise en place il y a quelques années, qui est en cours de déploiement. Elle fonctionne, même s'il est peut-être encore trop tôt pour l'évaluer globalement. Toutefois, nous croyons que c'est la meilleure manière de mettre ensemble les compétences de chacun. Les acteurs du secteur privé savent faire la veille sur les orientations qu'il faut donner aux métiers et les besoins quantitatifs et qualitatifs des

de bouw alleen maar hard werken is voor weinig geld en op moeilijke uren.

*Hoe staat het met de uitbouw van *construcity.brussels*? Kan de opleidings- en tewerkstellingspool al voldoende opleidingen aanbieden en de spelers uit de sector samenbrengen?*

*Bieden *construcity.brussels* en Leefmilieu Brussel al samen opleidingen aan in groen bouwen en duurzame ontwikkeling?*

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Dit is geen typisch Brussels en ook geen recent probleem. Ook in de rest van het land en in het buitenland zijn er al langer knelpuntberoepen, zeker in de bouw. Het gewest heeft ook lang niet alle instrumenten in handen om de problemen op te lossen.*

*Met *construcity.brussels* heeft het gewest een innovatieve structuur op poten gezet die de arbeidsbemiddelingsdiensten, de aanbieders van opleidingen en de privésector samenbrengt. Op de website staat een schat aan informatie, zowel over bijscholingen en over ecologisch bouwen in het kader van Renolution als over opleidingen voor wie werk zoekt of zich wil omscholen.*

Het is nog wat te vroeg om de opleidings- en tewerkstellingspool te evalueren, maar wij geloven erin. De sector signaleert welke opleidingen er nodig zijn, en het geld daarvoor komt van Actiris, Bruxelles Formation, de VDAB en uit de sectorfondsen zelf.

travailleurs et des formations, et nous mettons à leur disposition les moyens financiers d'Actiris, de Bruxelles Formation et du VDAB, auxquels s'ajoutent les moyens financiers des fonds sectoriels de formations qui permettent de construire une offre de formations adaptée aux réalités.

¹¹¹⁷ J'en viens à votre question sur les fonctions critiques et les métiers en pénurie, des termes qui ne sont pas toujours utilisés de façon adéquate.

Les fonctions critiques sont les métiers pour lesquels les employeurs et employeuses rencontrent des difficultés de recrutement. Ces difficultés sont catégorisées selon trois ordres, qui peuvent être cumulés. Ainsi, elles peuvent être d'ordre quantitatif (pas suffisamment de candidats ou candidates), qualitatif (un net décalage entre le profil des candidats et candidates et les attentes des employeurs, c'est d'ailleurs là qu'intervient la reconnaissance des diplômes) ou liées aux conditions de travail (manque d'attractivité des rémunérations, horaires de nuit, travail à l'extérieur, pénibilité du travail). En bref, soit il n'y a pas suffisamment de candidats, soit les candidats que l'on trouve n'ont pas le profil ou n'acceptent pas les conditions qui leur sont proposées.

Les métiers en pénurie sont les fonctions critiques qui le sont pour des raisons quantitatives.

La détermination de la liste des fonctions critiques est le résultat d'une analyse des offres d'emploi - en matière de volume, de durée et de satisfaction - qu'Actiris reçoit et d'une consultation de terrain par les services d'Actiris.

Je précise qu'Actiris ne dispose pas de l'ensemble des offres d'emploi qui s'organisent spontanément sur le marché. Actiris ne travaille qu'avec les offres d'emploi qui passent par son propre canal. Il va sans dire que si les employeurs ont du mal à recruter sur le marché en dehors d'Actiris, ils s'adressent à Actiris et on retrouve ces informations dans le flux pouvant être analysées par view.brussels. Actiris complète son information par une consultation des acteurs de terrain.

Pour plus de détails sur cette méthodologie, je vous renvoie vers le site d'Actiris et les analyses réalisées par view.brussels.

¹¹¹⁹ J'en viens aux métiers en pénurie. Cette dénomination me paraît stigmatisante et je préfère parler de secteur qui recrute : un secteur qui recrute a envie de vous et de vos talents, il est prêt à vous accompagner dans l'acquisition des compétences et dans votre carrière. La construction est donc un des secteurs qui recrutent.

Ne disposant pas encore des chiffres de 2022 sur les formations, je me réfère au rapport 2021 de Bruxelles Formation, selon lequel 476 chercheurs d'emploi ont été formés par le pilier formation de constructcity.brussels, qui réunit les forces vives dont j'ai parlé. Toutes les formations aux métiers de la construction de Bruxelles Formation s'inscrivent ainsi dans le pôle formation-emploi.

De termen 'kritieke functies' en 'knelpuntberoepen' worden niet altijd even oordeelkundig gebruikt.

Kritieke functies zijn functies die moeilijk ingevuld raken. Dat kan om drie redenen: er zijn geen kandidaten, de kandidaten beantwoorden niet aan het gevraagde profiel of de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden zijn ongunstig.

Knelpuntberoepen zijn kritieke functies om die eerste - kwantitatieve - reden: er worden geen kandidaten gevonden.

Ik vind de term 'knelpuntberoep' stigmatiserend. Het klinkt toch veel aantrekkelijker om te spreken van een sector die volop talentvolle krachten zoekt.

In 2021 kregen 476 werkzoekenden een opleiding bij constructcity.brussels, waar voortaan alle bouwopleidingen van Bruxelles Formation gegroepeerd worden. Tel daar nog de stagiairs bij de partners van Bruxelles Formation bij, en dat maakt 813 werkzoekenden, die alles bij elkaar 278.970 uren opleiding volgden in de bouw.

À ces 476 chercheurs d'emploi s'ajoutent des stagiaires formés chez les partenaires de Bruxelles Formation, soit un total, certes insuffisant pour combler les manques, de 813 chercheurs d'emploi formés et 278.970 heures de formation dispensées en centre de formation dans le domaine de la construction en 2021.

Quant à d'éventuels dispositifs supplémentaires : des formations supplémentaires sont dispensées dans le cadre de la stratégie Révolution. Bruxelles Environnement finance en effet constructivity.brussels afin de renforcer son offre de formations et de l'adapter aux nouvelles orientations du secteur Révolution. D'importants moyens issus du budget formation, d'Actiris et de Bruxelles Environnement sont donc alloués pour élargir l'offre de formations à constructivity.brussels.

En 2022 et 2023, nous avons alloué un budget supplémentaire à constructivity.brussels pour améliorer la sélection des candidats aux formations, l'orientation vers ces métiers, la formation des chercheurs d'emploi intéressés par une carrière dans le secteur de la construction... Ce budget supplémentaire a aussi pour objectif de soutenir constructivity.brussels dans la prospection en entreprises afin d'alimenter cette formation de stages en entreprise et en insertion, ainsi que dans l'élaboration, en collaboration avec les secteurs ou les professionnels, de parcours de formation sur mesure, adaptés aux besoins des entreprises.

¹¹²¹ Constructivity.brussels est construit sur la base d'un partenariat entre le secteur de la construction, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB. Tous sont administrateurs de l'ASBL. Le service formation PME en est également administrateur. Le pôle formation-emploi est organisé en trois piliers :

- les formations sectorielles pour la formation continue des travailleurs ;
- un pôle formation-validation des compétences ;
- un pôle emploi pour la recherche directe de demandeurs d'emploi.

Tous ces partenaires sont membres des organes de constructivity.brussels et interviennent à tous les niveaux pour apporter des corrections, inciter aux formations, répondre aux demandes, signaler les besoins ou faire évoluer l'offre de formations.

Une partie des moyens alloués au pôle consiste évidemment en un budget financier, mais aussi en personnel de Bruxelles Formation mis à la disposition de constructivity.brussels ou, dans le cadre du financement général de Bruxelles Formation, des filières de formation chargées d'élaborer des modules faisant partie des programmes de formation vers lesquels sont orientés les candidats à la formation dans ce secteur.

Concernant l'évaluation, constructivity.brussels remet, chaque année, un rapport d'activités permettant d'examiner l'adéquation de ses activités avec le plan d'actions élaboré en début d'année. Ce rapport rend compte de toutes les activités mises en

Ook in het kader van de renovatiestrategie Renolution worden opleidingen voorzien, waarvoor Leefmilieu Brussel financieel bijspringt.

In 2022 en 2023 hebben we constructivity.brussels extra budget gegeven om de kandidaten beter te kunnen screenen en efficiënter te kunnen toeleiden naar opleidingen en vacatures. Het extra budget dient ook om meer prospectie binnen de bedrijven te kunnen doen en meer opleidingen op maat aan te bieden.

De vzw constructivity.brussels is een partnerschap tussen de bouwsector, Actiris, Bruxelles Formation en de VDAB. De Franstalige service formation PME zit mee in het bestuur. Behalve financiële middelen krijgt de pool ook personeelsleden van Bruxelles Formation ter beschikking.

Elk jaar publiceert constructivity.brussels een activiteitenverslag, dat dan naast het actieplan van dat jaar gelegd wordt. Er wordt nagegaan of de middelen correct aangewend en de doelen gehaald zijn. Dat laatste is misschien nog niet 100% het geval, maar over het algemeen werkt de structuur naar behoren.

place durant l'année N-1. Les services d'inspection d'Actiris, Bruxelles Formation et les acteurs publics s'assurent ainsi de l'allocation correcte des moyens budgétaires aux missions pour lesquelles ils ont été attribués et vérifient le respect des objectifs quantitatifs assignés (nombre de formations, nombre de personnes formées, etc.).

À ce stade, je n'ai jamais eu vent d'une inadéquation entre les moyens alloués et les objectifs atteints. Cela ne veut pas dire que tout est parfait et que tous les objectifs sont atteints à 100 % mais, globalement, le travail mené par cette structure donne satisfaction.

¹¹²³ Je ne pourrai faire le tour de toutes les autres fonctions critiques de façon exhaustive. En revanche, je peux vous indiquer qu'Actiris et Bruxelles Formation - je ne peux m'engager pour le VDAB, mais je sais qu'il agit de même - répondent de façon continue aux demandes des acteurs privés de disposer de travailleurs formés. Ils adaptent ainsi leurs cycles de formations aux besoins des entreprises.

Bruxelles Formation peut mettre en place un cycle de formations sur mesure pour un groupe d'entreprises ou une entreprise qui en ferait la demande. Par exemple, si, du secteur de la construction, émane la garantie de l'engagement de 40 couvreurs ou 50 électromécaniciens pour installer des systèmes de régulation de chauffage, une formation supplémentaire, incluant des éléments précis, pourra être mise en place pour six mois ou un an. On inscrit à la formation des personnes sélectionnées et préparées, en un nombre plus élevé que la demande, pour pallier les abandons éventuels. L'entreprise s'engage à employer le nombre fixé à l'issue de la formation.

Ce mécanisme est mis en plus dans tous les secteurs et dans celui de la construction, cela se fait à travers *construcity.brussels*, le pôle formation-emploi dédié au secteur de la construction. Quand il n'y a pas de pôle formation-emploi dédié, le processus peut être lancé directement avec l'entreprise demandeuse.

La Région bruxelloise veille à accorder des moyens suffisants à ces actions, dans les limites de l'équilibre budgétaire régional qui sert d'autres politiques tout aussi souhaitables.

J'en viens aux questions qui ne tombent pas dans le champ des compétences régionales. Des questions subsistent en effet au sujet des conditions de travail. À cet égard, le secteur ne met pas tant en avant les conditions de rémunération, un peu supérieures à la moyenne des métiers techniques, que d'autres éléments justifiant ce supplément de rémunération : la pénibilité, les horaires, les conditions de travail à l'extérieur.

¹¹²⁵ Toutefois, il ne faut pas aggraver ces conditions, car un nombre croissant de métiers de la construction ont recours à la technologie. Oubliez l'image du maçon qui porte des briques sur l'épaule ou qui déplace des tas de sable à la main. C'était le cas il y a une trentaine d'années, mais maintenant, la technologie est aussi présente dans ce secteur et y réduit la pénibilité, beaucoup d'éléments étant notamment préparés en usine. Le travail est donc

Ik kan niet uitgebreid stilstaan bij alle kritieke functies, maar ik weet dat Actiris en Bruxelles Formation - en de VDAB evengoed, neem ik aan - blijven inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt.

Bruxelles Formation kan heel gericht opleidingen aanbieden. Stel dat de bouwsector de garantie biedt dat er veertig dakwerkers of verwarmingsinstallateurs aan de slag kunnen, dan wordt er meteen een opleiding op maat aangeboden voor zes maanden of een jaar. Construcity.brussels selecteert de kandidaten (iets meer dan er plaatsen zijn, omdat er toch altijd een paar afvallen) en bereidt hen voor. Het bedrijf verbindt zich ertoe om na de opleiding het afgesproken aantal krachten in dienst te nemen.

Tot slot kom ik tot de aspecten die buiten de bevoegdheid van het gewest vallen, zoals de arbeidsvoorwaarden. De lonen in de bouwsector zijn iets hoger dan gemiddeld voor technische beroepen, maar dat komt voornamelijk omdat het zwaar werk is, in weer en wind en op moeilijke uren.

Steeds vaker doet de bouwsector een beroep op technologie om het werk lichter te maken. Hijsende en sjouwende bouwvakkers zijn een beeld van dertig jaar geleden. Veel materialen worden in de fabriek vervaardigd. Het werk is dus veel technischer van aard en vereist meer opleiding. Daarbij horen betere arbeidsvoorwaarden, hogere lonen en een beter beroepsimago.

beaucoup plus technique, plus qualitatif et justifie dès lors de meilleures conditions de travail et une meilleure rémunération. Il convient ainsi de travailler sur l'image de ces métiers.

Nous avons organisé des tables rondes sur les métiers en pénurie, dont les conclusions doivent être finalisées avec les secteurs. L'un des principaux aspects à retenir, a fortiori dans la construction, sera d'œuvrer à l'image et à l'attractivité du secteur, en montrant les emplois modernes qu'il propose. En effet, de belles carrières sont à faire, avec toutes les technologies qu'il déploie pour satisfaire aux exigences de Révolution et à toutes nos ambitions de disposer d'un bâti plus technologique et de meilleure qualité.

¹¹²⁷ **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- J'apprécie votre réponse particulièrement détaillée. Cela dit, elle ne me satisfait que partiellement, car le secteur n'est pas encore assez attractif. Un dispositif inédit a certes été mis en place, mais il faudra l'évaluer.

Au lieu de l'expression « fonctions critiques », vous avez raison d'opter pour des termes positifs, tels que les métiers qui recrutent ou métiers « porteurs », selon l'usage courant. Il nous appartient de changer la vision que l'on a de ces fonctions. Elles restent pénibles, même si la technologie leur vient en aide.

Je suis en contact avec des entrepreneurs qui ont des emplois vacants, de soudeur-monteur par exemple, mais peinent à engager, même en contactant Actiris ou Bruxelles Formation. C'est un vrai problème.

Peut-être n'avez-vous pas encore de retour sur le résultat ou l'impact des tables rondes que vous avez organisées, mais nous devons prendre la mesure de la problématique, même si elle relève du niveau fédéral. La Région wallonne connaît les mêmes difficultés. Ces métiers sont payés correctement, mais les conditions de travail restent pénibles. Nous le voyons sur les chantiers que nous pouvons observer de tous côtés. La commission pourrait d'ailleurs en visiter, pour mieux s'en rendre compte.

Je vous encourage donc à aller plus loin encore et à faire en sorte que les secteurs qui cherchent à recruter y parviennent réellement.

¹¹²⁹ **M. Christophe De Beukelaer (Les Engagés).**- Il me semble que vous n'avez pas répondu à ma question relative à la reconnaissance des diplômes ni à celle relative à l'intégration spécifique des réfugiés ukrainiens dans les métiers de la construction.

¹¹³¹ **Mme Clémentine Barzin (MR).**- Je vais me permettre d'intervenir en mon nom propre depuis le siège du président.

À vrai dire, nous souhaitons aller plus loin que l'exposé que vous faites de la bonne volonté de Bruxelles Formation et vous demander de lancer, comme suggéré par Mme Tahar, une évaluation. Vous avez évoqué 870 personnes formées par an

Samen met de sectoren stellen we de conclusies van de rondetafelgesprekken over de knelpuntberoepen op. De aantrekkelijkheid van de moderne bouwsector zal een speerpunt vormen. Mensen kunnen er een mooie carrière uitbouwen en technieken gebruiken die voldoen aan de eisen van Révolution.

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- *U kiest terecht voor positieve formuleringen. Het is onze taak om het imago van de sector te verbeteren. Die is nog altijd niet aantrekkelijk genoeg, ondanks de steun van die technologie. De vele nieuwe maatregelen moeten nog geëvalueerd worden.*

Ik ken bedrijven met vacatures, bijvoorbeeld voor lassers, die maar niet ingevuld raken, ook al spreken de bedrijven Actiris of Bruxelles Formation aan. Dat is een ernstig probleem.

In afwachting van de impact van de rondetafelgesprekken moeten we het probleem afbakenen, al gaat het om een federale bevoegdheid. Wallonië staat voor dezelfde problemen. De lonen zijn correct, maar de arbeidsvoorwaarden blijven ongunstig. De commissie zou een bezoek kunnen brengen aan enkele bouwplaatsen om dat beter te beseffen.

Sectoren die personeel in dienst willen nemen, moeten in hun opzet kunnen slagen.

De heer Christophe De Beukelaer (Les Engagés) (in het Frans).- *U hebt niet geantwoord op mijn vragen over de erkenning van diploma's en over de indienstneming van Oekraïense vluchtelingen in de bouwsector.*

Mevrouw Clémentine Barzin (MR) (in het Frans).- *Graag neem ik in eigen naam het woord vanaf de voorzittersstoel.*

De goede wil van Bruxelles Formation volstaat niet. Er moet een evaluatie verricht worden. U zegt dat er jaarlijks 870 mensen een opleiding volgen bij constructie.brussels in Anderlecht. Hoeveel

sur le pôle formation de constructivity.brussels, toujours situé à Anderlecht aujourd'hui.

Combien de personnes ont aujourd'hui un emploi durable à l'issue de ces formations et stages en entreprise en 2021 ?

Je vous invite par ailleurs d'affiner cette évaluation. On nous fait en effet savoir que Bruxelles Formation dispose d'une formation construction pouvant accueillir douze candidats. Or, certains d'entre eux abandonneront en cours de cycle pour diverses raisons. Pourtant, les inscriptions restent fermées alors que d'autres candidats pourraient remplacer ceux qui ont abandonné. Il est souhaitable d'appliquer un peu plus de flexibilité pour ces formations dont le nombre de places est si restreint. Je vous donne cet exemple pour souligner l'importance d'affiner l'évaluation, afin de renforcer l'efficacité de ces formations.

En matière d'évaluation, vous évoquez la volonté de Bruxelles Formation de contractualiser avec les entreprises pour la création de formations sur mesure. Là aussi, nous aimerions voir des résultats - je vous ai déjà posé la question il y a un an. Ce qui importe pour le groupe MR, c'est que les entreprises soient impliquées au mieux dans la définition des formations, et pas uniquement dans l'établissement des fiches métier.

Enfin, vous dites que la publicité est un sujet abordé dans le cadre des tables rondes, mais il n'est donc pas encore question de campagnes. Ce n'est pourtant pas si compliqué de les mettre en place lorsque pour certains secteurs, tous les métiers recrutent.

¹¹³³ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Vous me posez une série de sous-questions intéressantes, mais je ne suis pas toujours en mesure d'y répondre. Pour les chiffres, par exemple, je vous invite à me poser une question écrite ou une autre question orale.

Au sujet de la validation des compétences, une procédure n'a été définie que pour moins d'une centaine de métiers, sur les quelque 3.500 qui existent. Les contenus sont définis en collaboration avec les acteurs du sud du pays pour aboutir à un document commun à la partie francophone. Un référentiel métier a ainsi été défini, qui permet de fixer les conditions de réussite d'un test de compétence. Chaque année, le nombre de métiers visés augmente.

Quant aux Ukrainiens, un grand nombre d'entre eux a trouvé un emploi sans passer par Actiris, je n'ai donc pas d'informations à ce sujet. Environ 10 % des nombreuses personnes issues d'Ukraine et inscrites chez Actiris ont trouvé un emploi. L'un des plus grands problèmes est la connaissance de la langue. La grande majorité des personnes inscrites sont aussi des femmes. Leur orientation première n'est ainsi pas le secteur de la construction - même si je sais que le métier devrait être féminisé.

La Région bruxelloise compte 88.000 chercheurs d'emploi. Je pourrais rappeler les chiffres des secteurs qui engagent, mais encore faut-il la volonté, de la part des demandeurs d'emploi, d'embrasser telle ou telle carrière ou de suivre une formation dans ce sens. Voilà pourquoi les conditions générales de

mensen hebben na de opleidingen en stages in 2021 een vaste baan gevonden?

Bruxelles Formation biedt een bouwopleiding aan met plaats voor twaalf kandidaten, van wie sommige hun opleiding niet afmaken. Toch kunnen andere geïnteresseerden hun plaats niet innemen. Het lijkt me verstandig om de inschrijvingen wat flexibeler te maken. Dit voorbeeld bewijst hoe belangrijk het is om de maatregelen te evalueren.

U zegt dat Bruxelles Formation en de bedrijven opleidingen op maat zullen aanbieden. Ook op dat vlak willen we resultaat zien. De MR pleit ervoor dat bedrijven zoveel mogelijk worden betrokken bij het afbakenen van de opleidingen.

U beraadt zich nog niet over publiciteitscampagnes, terwijl het niet zo moeilijk is om die uit te werken. Sommige sectoren hebben immers vacatures voor elk beroep.

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Ik kan niet al uw vragen beantwoorden. Voor cijfergegevens stelt u me beter een schriftelijke of een andere mondelinge vraag.*

Voor de erkenning van vaardigheden is er een procedure vastgelegd voor slechts een paar honderd beroepen. De inhoud wordt afgesproken met Wallonië, ter wille van de uniformiteit. Bovendien zijn de slaagvoorwaarden voor de vaardigheidsproeven vastgelegd. Elk jaar stijgt het aantal ontwikkelde procedures.

Ik heb geen informatie over Oekraïense vluchtelingen, omdat velen werk vonden zonder dat Actiris eraan te pas kwam. Ongeveer 10% van de Oekraïners die bij Actiris ingeschreven staan, heeft werk gevonden. Taalkennis is het grootste probleem. Overigens zijn de meeste werkzoekenden vrouw. De bouwsector draagt hun voorkeur niet weg, ook al moeten er meer vrouwen in die sector gaan werken.

Het gewest telt 88.000 werkzoekenden. Zij moeten bereid zijn om een bepaalde werkaanbieding aan te nemen of een opleiding te volgen. Daarom moeten het loon, het beroepsimago en de activering verbeteren. Actiris moet de werkzoekenden naar opleidingen toeleiden die hun kansen op werk vergroten.

rémunération, l'image des métiers et l'activation des chercheurs d'emploi par Actiris doivent être améliorés. Il faut tâcher d'orienter les chercheurs d'emploi vers des formations qui répondent à leur souhait d'orientation, en fonction des métiers qui recrutent.

¹¹³⁵ En ce qui concerne l'emploi durable, nous avons tous pour objectif de mieux mesurer l'incidence des formations sur l'entrée en emploi ou le maintien de l'emploi dans les parcours des chercheurs d'emploi qui se créent.

View.brussels et Bruxelles Formation produisent des études systématiques - que vous trouverez sur leurs sites respectifs - sur le taux d'insertion à l'emploi des personnes qui suivent des formations. Ces formations sont réparties en différentes catégories selon le type de formation, l'âge, le genre, le secteur, etc.

À cet égard, il faut consulter les banques de données du service public fédéral, de l'Office national de sécurité sociale ou de la Banque-carrefour de la sécurité sociale. Il s'agit d'un processus assez compliqué à organiser, car il faut assurer un suivi précis des personnes concernées sur la base de leur numéro national.

Actuellement, Bruxelles Formation et view.brussels produisent des statistiques sur le taux d'insertion en emploi, un an après la formation, des personnes ayant travaillé au moins un jour ou au moins un mois. À ce stade, je n'ai aucune information sur la durée de l'emploi de ces personnes. La notion d'emploi durable doit donc être précisée au moyen de statistiques et mesurée, ce qui requiert des efforts considérables.

En moyenne, le taux d'insertion en emploi des personnes ayant travaillé un jour varie entre 60 et 70 %. Pour les personnes ayant travaillé au moins un mois, ce taux fluctue entre 55 et 65 %, selon le secteur et le profil. Le taux se situe aux alentours des deux tiers, et nous ne savons pas si les personnes qui travaillent le font dans le secteur pour lequel elles ont été formées. Pour caricaturer le propos : une personne qui suit une formation de coiffeur peut très bien avoir travaillé au réassort dans une grande surface ou comme hôtesse d'accueil dans un salon commercial.

¹¹³⁷ S'agissant de la communication, des moyens budgétaires ont déjà été accordés à la fin de 2022 aux pôles formation-emploi pour financer des campagnes de communication. Il leur appartient dès lors de les mettre en œuvre. Cela répondait à leur demande en table ronde et ils ont été dotés de moyens pour le faire. Ces actions devraient donc se concrétiser dans le courant de l'année 2023.

Enfin, les entreprises impliquées devraient pouvoir s'engager un maximum dans la formation. Je le répète, nous avons poussé le modèle de pôle formation-emploi le plus loin possible, sauf à donner complètement les clés de Bruxelles Formation et d'Actiris aux entreprises. Je rappelle aussi qu'à l'Espace formation PME, les secteurs professionnels - donc les entreprises - sont les membres du conseil d'administration. Ainsi, ce sont eux qui

Opleidingen hebben een impact op het vinden of het behouden van een baan. We nemen ons voor om die impact beter te meten.

View.brussels en Bruxelles Formation publiceren stelselmatig onderzoek naar het inschakelingscijfer van mensen die een opleiding hebben gevolgd. Daarvoor moeten de gegevensbanken van de federale overheid, de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid worden geraadpleegd. Het is niet gemakkelijk om de loopbaan van mensen op te volgen op basis van hun rijksregisternummer.

Bruxelles Formation en view.brussels houden bij hoeveel mensen die een opleiding hebben gevolgd, een jaar later minstens een dag of minstens een maand hebben gewerkt. Ik heb geen informatie over de duur van hun dienstverband.

Gemiddeld heeft 60% à 70% van de betrokkenen minstens een dag gewerkt. Tussen de 55% en de 65% heeft minstens een maand gewerkt. We weten echter niet of deze mensen werken in een sector waarvoor ze zijn opgeleid.

Eind 2022 is er geld vrijgemaakt voor communicatiecampagnes. De opleidingscentra moeten ze uitwerken, wat in de loop van dit jaar zal gebeuren.

De betrokken bedrijven moeten volop inzetten op opleidingen. De overheid kan niet veel verder gaan. De raad van bestuur van Espace formation PME bestaat overigens uit vertegenwoordigers van de ondernemingen. Zij staan dus aan het stuur, terwijl de minister de middelen levert.

- Het incident is gesloten.

dirigent et non le ministre qui, lui, fournit les moyens nécessaires. Et dans les pôles formation-emploi, ils codirigent.

- *L'incident est clos.*

QUESTION ORALE DE MME FARIDA TAHAR

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

concernant l'évaluation de la réforme des contrats « article 60 » et l'impact de ce dispositif d'insertion sur les chercheurs d'emploi bénéficiaires du revenu d'intégration sociale.

Mme Farida Tahar (Ecolo).- Le 1er janvier 2023 marque les trois ans de l'entrée en vigueur de la réforme du dispositif d'insertion « article 60 ». Je saisis dès lors l'occasion de vous interroger, une fois de plus, sur son avancement et sur les constats que vous avez déjà pu observer.

Dans la déclaration de politique générale, le gouvernement s'était engagé à « poursuivre les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi pour les personnes sous statut dit « article 60 ». Ces réformes seront évaluées dans le courant de la législature. Le service LINK d'Actiris se verra renforcé pour améliorer encore les fins de parcours des personnes sous statut dit « article 60 » en vue de faciliter leur retour sur le marché de l'emploi. »

Les contrats d'insertion « article 60 », ces fameux contrats de travail conclus entre les CPAS et leurs bénéficiaires, permettent d'acquérir une expérience professionnelle. Cependant, force est de constater qu'ils sont parfois perçus comme ayant simplement vocation à récupérer des droits au chômage ou à y accéder. La dimension formatrice des contrats « article 60 » est malheureusement parfois négligée.

Or, la réforme des contrats d'insertion vise à renforcer le volet qualitatif des dispositifs « article 60 », notamment en ce qui concerne l'offre de formations, ce que nous ne pouvons que saluer. Néanmoins, ne sous-estimons pas le caractère précaire de ces emplois. Les travailleurs ne sont pas toujours assurés de trouver un emploi durable après leur contrat d'insertion. Le retour au chômage est de courte durée et, à terme, ils se retrouvent, pour la plupart, à la case de départ, celle des bénéficiaires du CPAS.

Certes, il est primordial de soutenir la mise à l'emploi, mais il est encore plus important de fournir des emplois de qualité. La mise à l'emploi ne doit pas se faire au détriment de la durabilité et de la qualité de l'emploi. Les contrats d'insertion « article 60 » doivent mener à une véritable mise à l'emploi. Sans cela, ils ne pourront atteindre leur noble objectif.

Lorsque je vous ai interpellé il y a un an sur ce sujet, vous avez indiqué qu'une évaluation ne serait pas réalisée avant 2022.

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW FARIDA TAHAR

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

betreffende de evaluatie van de hervorming van de artikel 60-contracten en het effect van deze inschakelingsmaatregel voor werkzoekenden die een leefloon ontvangen.

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- *Op 1 januari was het drie jaar geleden dat de hervormde artikel 60-maatregel inging.*

In haar algemene beleidsverklaring verbond de regering zich ertoe verder te gaan met de hervorming van de steun voor personen met een artikel 60-statuuat.

Artikel 60-inschakelingscontracten bieden mensen de kans om beroepservaring op te doen, maar soms worden ze gewoon beschouwd als een middel om het recht op een werkloosheidsvergoeding opnieuw te verwerven. Het opleidingsaspect wordt dan helaas over het hoofd gezien.

De hervorming van de maatregel moest het kwaliteitsaspect van het artikel 60-statuuat verbeteren, maar we mogen niet over het hoofd zien dat het banen zijn, die niet altijd een duurzaam vervolg krijgen.

Het is natuurlijk belangrijk om mensen aan het werk te helpen, maar het is nog belangrijker om ze een fatsoenlijke baan te bezorgen. Artikel 60-inschakelingscontracten moeten uiteindelijk tot echt werk leiden.

Is er vorig jaar een evaluatie gebeurd? Wat is daaruit gebleken?

Hebt u cijfers over de inschakeling van leefloners die met een artikel 60-inschakelingscontract hebben gewerkt?

U zei eerder dat de betrokkenen hun beroepsvaardigheden tijdens de inschakelingsperiode niet verbeteren. Krijgen ze opleidingen tijdens de looptijd van hun contract?

Depuis lors, a-t-elle été effectuée ? Si oui, par qui et quels en sont les résultats ?

Disposez-vous des chiffres relatifs à la réinsertion professionnelle des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ayant travaillé sous contrat d'insertion « article 60 » ? Combien de personnes sont-elles actuellement employées dans ce cadre ?

En réponse à ma dernière demande d'explications sur le sujet, vous avez déclaré que les personnes concernées par ce dispositif d'insertion ne tiraient pas profit de la période pour améliorer leurs qualifications professionnelles. Comme je vous le demandais déjà, des dispositifs de formation sont-ils mis en place pendant leur période sous contrat, pour accroître leurs qualifications ?

¹¹⁴⁵ À l'occasion des discussions budgétaires pour l'année 2023, nous avons observé une augmentation du budget alloué aux dispositifs de mise en œuvre des contrats d'insertion « article 60 », à savoir une augmentation de 28 % des subventions de fonctionnement accordées aux ASBL privées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale, et une augmentation de 58 %, pour les ASBL de pouvoirs locaux qui y sont liées.

Comment le budget alloué sera-t-il utilisé dans le cadre des contrats « article 60 », et quel budget sera-t-il alloué au volet qualitatif de la réforme ?

¹¹⁴⁷ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Il y a trois ans est entrée en vigueur la réforme des emplois d'insertion portée par mon prédécesseur, M. Gosuin, et votée à la fin de la législature précédente. Nous avons alors voulu privilégier la notion d'emplois d'insertion plutôt que de parler d'article 60.

Nous avons pour ambition d'accroître la reprise en emploi des personnes accompagnées par les CPAS. L'objectif était de faire en sorte que les CPAS atteignent un taux de 10 % pour cette catégorie de personnes qui, chaque année, sont prises en charge en vue d'améliorer leur insertion dans l'emploi.

Une deuxième ambition forte était d'améliorer leurs conditions de rémunération, car chaque CPAS avait des politiques et des usages différents en la matière. La plupart des personnes concernées sont peu qualifiées et étaient rémunérées selon différents barèmes. Nous avons voulu que toutes ces personnes perçoivent une rémunération de niveau D.

Troisièmement, pour maintenir ces personnes dans l'emploi au-delà de cette période minimale pour couvrir leur droit au chômage, il fallait améliorer leur formation et faire en sorte qu'à la fin de la période d'accompagnement des emplois d'insertion, ces personnes possèdent de meilleures compétences, afin d'augmenter leurs chances de trouver un emploi ultérieurement. J'aimerais à ce sujet rappeler que le fait de retrouver pleinement les droits au chômage et à l'accompagnement y afférent - cet accompagnement est garanti par le CPAS - est déjà un élément positif, même s'il est insuffisant.

Tijdens de begrotingsbesprekingen bleek dat de werkingssubsidies voor artikel 60-contracten met 28% toenemen voor private vzw's die actief zijn in de sociale economie en met 58% voor vzw's van lokale besturen.

Hoe wordt het budget voor artikel 60-contracten aangewend? Welke middelen gaan er naar het kwaliteitsaspect van de hervorming?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Drie jaar geleden hadden we de ambitie om 10% van de mensen die het OCMW begeleidt, weer aan de slag te krijgen en hun loonvoorwaarden te verbeteren. Het merendeel van hen is laag opgeleid en ze kregen een loon volgens verschillende barema's. Het was de bedoeling om hun een loon van niveau D te geven. Om mensen aan de slag te houden na de periode die vereist is om recht op een werkloosheidsvergoeding te krijgen, moesten ze ook een betere opleiding krijgen.*

Het ging dus om een ambitieuze hervorming, maar uit de cijfers blijkt dat we onze ambitie niet hebben waargemaakt, doordat de hervorming inging bij het uitbreken van de coronacrisis. Het is daarom erg moeilijk om de oorzaken van de relatieve mislukking te duiden.

Cette réforme portait donc de fortes ambitions. Toutefois, pour être franc, les chiffres ne sont pas à la hauteur de nos ambitions, tout simplement parce que l'entrée en vigueur de la réforme a coïncidé avec le début de la crise sanitaire, une crise qui a ralenti l'activité économique et la prise en emploi et qui a eu des répercussions sur le chômage et sur le nombre de cessations d'activité.

Il est donc très compliqué d'estimer les causes de cet échec relatif. Est-il imputable uniquement à la crise sanitaire, à d'autres éléments du mécanisme ou à une combinaison de plusieurs facteurs ? Nous n'y voyons pas clair, de sorte que nous ignorons ce qu'il faut réformer exactement. Pour bien faire, il faudrait un diagnostic sérieux et pertinent.

¹¹⁴⁹ Je suis en discussion avec les CPAS sur la question : les CPAS étant financés à concurrence de la réalisation de leurs objectifs, je devrais diminuer leur financement, mais ils demandent qu'il soit maintenu. Il y a donc un dialogue entre le ministre, qui veut faire appliquer les règles, les normes et les contrats, et les CPAS, qui restent nos partenaires et sur qui nous comptons pour mener avec succès cette politique d'insertion de publics très éloignés du marché de l'emploi.

C'est la Fédération des CPAS bruxellois qui mène à bien ce travail d'évaluation. Je lui ai demandé de me faire des propositions sur la base de son expérience et des retours du terrain. Certains CPAS obtiennent en effet de meilleurs résultats que d'autres. Il y a donc lieu de voir quelles stratégies ont le mieux fonctionné ou si certaines réalités socioéconomiques locales entraînent des différences. Autant d'éléments pertinents et nécessaires pour adapter le mécanisme de façon intelligente.

L'ordonnance du 28 mars 2019 relative au dispositif d'insertion à l'emploi dans le cadre de l'article 60, § 7 que je mets en œuvre, prévoit l'élaboration d'un rapport annuel transmis au Parlement. Le rapport 2022 a été transmis au Parlement le 25 novembre dernier. Vous y retrouverez le détail des chiffres pour l'année 2021. En raison de la crise du Covid-19, les chiffres 2021 ne sont bons ni pour l'emploi en général, ni pour les emplois d'insertion.

Le rapport 2023 donnera les chiffres pour l'année 2022, que nous collationnons actuellement auprès des CPAS. Je dispose déjà de quelques données non encore définitives, que nous n'avons pas encore insérées dans le rapport : pour 2022, le dispositif concerne 4.410 bénéficiaires. Pour le seul mois d'octobre - le dernier pour lequel je dispose de chiffres -, il concerne 2.358 personnes. Pour le détail statistique, nous pouvons attendre le rapport, ou vous pouvez poser une question écrite.

Pour 2020, par contre, 41 % des bénéficiaires sortant du dispositif des emplois d'insertion ont décroché un travail dans l'année qui a suivi. Nous pouvons nous réjouir de ce pourcentage, mais aussi estimer qu'il est possible de l'améliorer et nous interroger sur la façon de l'améliorer en fonction du profil des personnes prises en charge, du profil de formation, des secteurs

Dat heeft ook financiële gevolgen, want de financiering die de OCMW's krijgen, is gebonden aan doelstellingen. Ze hebben die niet gehaald, dus moet ik de financiering in principe verlagen. Dat ligt natuurlijk moeilijk, want de OCMW's zijn belangrijke partners om bepaalde doelgroepen naar de arbeidsmarkt toe te leiden.

Daarom heb ik de Federatie van Brusselse OCMW's gevraagd een evaluatie uit te voeren en voorstellen te formuleren op basis van hun ervaringen en de strategie van de OCMW's die betere resultaten behalen.

Overeenkomstig de ordonnantie uit 2019 wordt er jaarlijks een verslag bezorgd aan het parlement. Op 25 november laatstleden ontving u het verslag van 2022, dat de cijfers uit 2021 bevat. Die waren niet goed, allicht grotendeels wegens de coronacrisis.

Momenteel verzamelen we de gegevens van 2022 bij de OCMW's voor het verslag van 2023. Volgens de voorlopige gegevens waren 4.410 personen tewerkgesteld met een artikel 60-contract in 2022.

Van de personen die in 2020 aan de slag waren met een inschakelingscontract, heeft 41% daarna binnen het jaar een baan gevonden. Dat is niet slecht, maar we hebben er alle belang bij om te bekijken hoe we het systeem nog kunnen verbeteren.

ou encore des partenaires qui embauchent sous contrat « article 60 ».

¹¹⁵¹ La réforme a bien instauré un plan d'acquisition des compétences, qui impose au partenaire prenant quelqu'un en emploi d'insertion de lui assurer une formation. En effet, cet emploi ne peut consister uniquement à effectuer des tâches simples, rapides et peu coûteuses : il faut que l'intéressé acquière des compétences. Ce plan reçoit un soutien financier de la Région de 3.000 euros maximum.

En 2021, 1.587 plans d'acquisition de compétences ont été déclarés par l'ensemble des dix-neuf CPAS bruxellois pour 467 travailleurs, et ce, pour des formations très variées. Les 3.000 euros visent à payer l'entrée en formation des personnes qui, pendant une fraction du temps, ne travaillent pas chez le partenaire.

Ainsi, j'ai invité les CPAS à me faire des propositions d'amélioration pour dynamiser l'utilisation de la prime formation. Le catalogue des formations finançables pourrait ainsi être élargi en fonction des profils des personnes qu'ils sont amenés à traiter.

Concernant l'augmentation des articles budgétaires inscrits au budget 2023, le budget régional alloué au financement des emplois d'insertion visés à l'article 60 reste stable et est seulement calculé sur la base :

- de l'occupation effective du nombre de postes. Comme les postes sont moins nombreux que prévu, il n'y a pas de raison d'augmenter le crédit budgétaire ; en effet, celui-ci ne sera pas dépensé tant que nous n'avons pas de proposition pour rendre cette politique plus efficace ;

- des préfigurations du service public de programmation Intégration sociale sur le nombre de personnes prises en charge par les CPAS. Il s'agit d'un budget global de 65,17 millions d'euros, dont 1,40 million d'euros pour la prime aux CPAS, puisque la Région intervient dans leurs frais administratifs à concurrence de 350 euros par emploi d'insertion. Sachant que la politique de l'emploi représente environ 1 milliard d'euros, ce budget de 65 millions d'euros pour la politique « article 60 » n'est pas négligeable.

Le budget régional alloué au financement de l'encadrement des entreprises sociales d'insertion a été augmenté de 6 millions d'euros, tous types d'entreprises confondus, portant le budget 2023 à 20,30 millions d'euros. C'est un écosystème : ces entreprises, qui sont financées pour mettre à l'emploi des personnes éloignées du marché du travail et les former, sont souvent celles qui prennent en formation des travailleurs « article 60 » qui leur sont envoyés par les CPAS.

¹¹⁵³ Par ailleurs, les personnes concernées par l'article 60 ne représentent qu'une fraction du public des entreprises sociales

Sinds de hervorming moeten partners die een persoon met een inschakelingscontract in dienst nemen, hem of haar ook een opleiding laten volgen. Ze moeten daarvoor een plan voorleggen, dat voor maximaal 3.000 euro wordt gefinancierd door het gewest. In 2021 werden er 1.587 plannen ingediend, voor zeer uiteenlopende opleidingen.

Ik heb de OCMW's gevraagd om voorstellen te doen om het gebruik van die premie te bevorderen, bijvoorbeeld door het opleidingsaanbod uit te breiden dat in aanmerking komt voor financiering.

Wat de begroting 2023 betreft, blijft het budget voor inschakelingscontracten stabiel. Dat wordt berekend op basis van het aantal effectieve artikel 60-banen en de vooruitzichten van de Programmatorische Federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie. Dat komt neer op een totaalbedrag van 65,17 miljoen euro. Dat is meer dan de helft van de begroting voor het gewestelijke werkgelegenheidsbeleid.

Het budget voor de inschakelingsondernemingen werd met 6 miljoen euro verhoogd tot 20,3 miljoen euro. Dat zijn ook vaak de ondernemingen waar personen met een artikel 60-contract aan de slag gaan.

In zulke ondernemingen werken evenwel ook heel wat andere personen.

d'insertion, qui emploient également des personnes provenant directement d'Actiris ou d'ailleurs.

En conclusion, même si les chiffres sur la mise à l'emploi d'insertion visé à l'article 60 n'atteignent pas encore les ambitions initiales, nous allons continuer à soutenir le développement des compétences de ces Bruxellois au regard d'un projet professionnel leur permettant de s'insérer durablement sur le marché du travail.

Les dix-neuf CPAS et leur fédération travaillent de concert en vue de déterminer des points d'amélioration. J'attends d'être saisi de leurs travaux pour m'en emparer à mon tour et, le cas échéant, ajuster le cadre réglementaire.

Même si je suis insatisfait des résultats observés, je reste profondément mobilisé par l'accroissement des compétences de ces publics-là afin d'augmenter leurs chances de trouver un emploi et de conserver un partenariat fort avec les CPAS, dont c'est la mission.

¹¹⁵⁵ **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- Comme vous le dites vous-même, c'est regrettable mais c'est une réalité : les chiffres sont vraiment en deçà des ambitions.

Je suis d'accord avec vous pour ne plus appeler ces travailleurs des articles 60. Mais malgré que le contrat d'insertion ait été revu dans sa dénomination, ils continuent d'être désignés ainsi, plutôt que par leur nom ou comme étant sous contrat d'insertion. « Combien d'articles 60 avez-vous ? Est-ce que je pourrais engager un article 60 ? ». C'est assez violent et si nous pouvions faire l'effort de nommer ces gens, qui sont d'abord des personnes, des travailleurs sous contrat d'insertion, ce serait une première avancée.

En ce qui concerne l'amélioration des rémunérations et du rehaussement au niveau D, c'est urgent. Des personnes ayant expérimenté un contrat d'insertion article 60 m'ont dit que c'était intéressant du point de vue de l'expérience professionnelle, mais pas du tout financièrement. Il y a un différentiel minime entre le revenu d'intégration sociale et le revenu dans le cadre d'un contrat article 60, ce qui peut avoir un impact sur la motivation des personnes à s'inscrire dans cette démarche. Il faut donc là aussi mener une réflexion sur le rehaussement des salaires pour ces emplois qui sont parfois pénibles.

S'agissant de la discussion en cours avec les CPAS, notamment pour réduire les financements, ce n'est pas une bonne solution. D'ailleurs, vous ne l'avez pas fait dans le budget 2023. Les CPAS que nous rencontrons peinent vraiment alors qu'ils ont la volonté d'insérer les bénéficiaires d'intégration sociale. Pour conclure, je reviendrai vers vous ultérieurement pour les conclusions de l'évaluation en cours au sein des CPAS. Je crois qu'il est vraiment important d'évaluer les nœuds et les points d'amélioration pour arriver à atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés.

¹¹⁵⁷ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Je n'ai pas dit que je souhaitais réduire les budgets. Cependant, si les moyens dépensés ne

Kortom, de inschakelingscijfers zijn nog te laag, maar we blijven inzetten op de ontwikkeling van de vaardigheden om die Brusselaars aan duurzaam werk te helpen. Ik wacht op de verbeteringsvoorstellen van de OCMW's.

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- *Ik ben blij dat u toegeeft dat de doelstelling niet wordt waargemaakt.*

Ondanks de naamsverandering sinds de hervorming, worden de betrokken personen nog steeds artikel 60'ers genoemd. Het is betreurenswaardig dat mensen gereduceerd worden tot een overeenkomst en niet eens meer bij hun naam genoemd worden.

Voorts is het dringend dat ze een behoorlijk loon krijgen. Momenteel is het verschil met een leefloon erg klein, wat niet bepaald motiverend is, vooral omdat het soms om lastig werk gaat.

Het is in elk geval geen goed idee om de financiering voor de OCMW's te verminderen, maar gelukkig hebt u dat niet gedaan in de begroting 2023. Ze doen echt hun best om leefloners in te schakelen. Met minder middelen zal dat niet beter lukken.

Ten slotte verheugt het me dat er een evaluatie loopt, want het is belangrijk om de struikelblokken en de verbeterpunten te achterhalen.

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Ik heb niet gezegd dat ik de budgetten wil beperken. Als blijkt dat bepaalde*

permettent pas d'atteindre les objectifs politiques que nous nous donnons, il nous faut repenser l'affectation de ces moyens budgétaires et les réallouer à un dispositif qui fonctionne. Cela n'implique pas forcément de changer l'objectif d'acquisition de compétences et de mise à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi, c'est-à-dire le public accompagné par les CPAS.

Mais parlons franchement : l'un des retours du terrain est qu'une part importante des personnes en emploi d'insertion sont engagées par les pouvoirs locaux, dans les administrations communales ou des CPAS. Or l'exigence que nous avons défendue, à savoir celle d'imposer une rémunération de niveau D et non plus de niveau E, augmente la charge des pouvoirs locaux qui les engagent.

Les CPAS eux-mêmes et les communes elles-mêmes disent qu'à ce niveau de rémunération, sachant qu'une partie du temps de travail est consacrée à la formation de personnes qui ne sont pas encore « aptes à l'emploi », cela leur coûte plus cher qu'un autre emploi de niveau D. Ils nous disent que c'est pour eux presque « impayable », ou en tout cas pas suffisamment payable. De plus, parfois, certains résistent. Pour porter une ambition d'augmentation de la rémunération et de la formation, il fallait un marché de l'emploi fort. Or il était faible.

Par ailleurs, comme vous l'avez dit vous-même dans votre réaction, la rémunération de niveau D, peut-être trop chère pour certains employeurs par rapport aux conditions du marché, n'est pas assez incitante pour toute une série de bénéficiaires du CPAS au regard de leurs allocations et d'autres avantages liés à l'absence d'emploi. Cela relève de questions plus générales qui nous échappent totalement, à savoir que la rémunération nette du travail en niveau D est beaucoup trop faible. Il ne s'agit évidemment pas de dire que le revenu d'insertion est trop élevé, mais de pointer les conditions fiscales et sociales fixées au niveau fédéral.

C'est aussi pour cette raison que toute l'ambition de notre politique ne pourra s'exercer pleinement tant que nous ne détiendrons pas tous les leviers pour gérer cet aspect. En toute honnêteté, je ne suis pas certain que les conditions fiscales et sociales dans lesquelles s'exercent les emplois de niveau D soient aujourd'hui de nature à nous permettre d'atteindre les ambitions que nous nous sommes fixées. C'est pourquoi je continue à appeler de mes vœux une réforme fiscale revalorisant la rémunération nette, surtout pour les salaires les plus faibles.

¹¹⁵⁹ **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- Nous sommes d'accord sur la nécessité d'aborder le problème de façon structurelle, et cela se fait principalement au niveau fédéral, où la réforme fiscale et sociale est en cours. Toutefois, je pense que vous avez un rôle à jouer au niveau régional, dans le cadre des pouvoirs locaux. Vous avez vous-même précisé dans votre réponse qu'il fallait relever les rémunérations au niveau D.

Je vous encourage donc en ce sens, même si je suis consciente du fait que c'est compliqué et que cela coûte de l'argent aux pouvoirs locaux. Certains prétendent que les personnes qui

uitgaven ons niet in staat stellen om onze politieke doelstellingen waar te maken, moet de regering onderzoeken of ze die middelen niet beter aan iets anders besteedt.

De meeste personen met een inschakelingscontract worden in dienst genomen door de gemeenten of de OCMW's. Als hun loon wordt opgetrokken tot niveau D, betekent dat ook meer financiële lasten voor de plaatselijke besturen. Die geven zelf aan dat een persoon met een inschakelingscontract en met loonschaal D duurder uitvalt dan een andere medewerker met dezelfde loonschaal, onder meer omdat die eerste nog opleiding volgt tijdens de werktijd.

Voor sommigen zal zelfs loonschaal D niet voldoende interessant zijn in vergelijking met hun uitkering en andere voordelen die ze genieten. Dat is echter een kwestie van fiscale en sociale voorwaarden waarvoor de federale overheid bevoegd is. Daarom blijf ik pleiten voor een federale belastinghervorming waardoor vooral werknemers met lage lonen netto meer overhouden.

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- *Er zijn inderdaad federale hervormingen nodig, maar die zijn aan de gang. Toch hebt u ook enige invloed, onder meer in het kader van uw bevoegdheid inzake plaatselijke besturen.*

Ik moedig u dan ook aan om loonschaal D werkelijk in te voeren, ook al kost dat de plaatselijke besturen geld. Iedereen die werkt, verdient een loon dat hoger ligt dan de sociale uitkeringen. Misschien moet het hele loonbeleid daarvoor onder de loep worden genomen.

émargent au CPAS sont fortement rémunérées, mais je ne veux pas entrer dans ce débat-là. Selon moi, le véritable problème est de rehausser les salaires de manière générale. Il n'est pas normal que des travailleurs qui se lèvent tôt ne perçoivent qu'un salaire très bas, proche des allocations sociales. Il est donc impératif d'entamer une réflexion globale sur les salaires, et vous avez un rôle à jouer à cet égard à votre niveau.

En ce qui concerne le financement des CPAS, je ne pense pas que la solution soit d'envisager une diminution de leur financement en cas de résultats non probants. Il faut réfléchir de manière systémique à déterminer toutes les causes - et elles sont nombreuses - afin de ne pas sanctionner directement les CPAS. Je reviendrai sur ce point ultérieurement.

- *L'incident est clos.*

1163 **QUESTION ORALE DE MME DELPHINE CHABBERT**

1163 **à M. Sven Gatz, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du multilinguisme et de l'Image de Bruxelles,**

1163 **et à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,**

1163 **concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.**

1165 **Mme Delphine Chabbert (PS).**- Nous en avons déjà parlé, car j'essaie d'assurer le suivi de ce dossier qui est loin d'être anecdotique, puisqu'il englobe des sujets comme la charge mentale et l'organisation de la vie privée.

La Commission européenne a adopté une nouvelle approche pour lutter contre la sous-représentation des femmes sur le marché du travail, rejoignant en cela la Belgique. En effet, un des objectifs du gouvernement fédéral est d'augmenter le taux d'activité, et je suppose que les Régions le partagent. Pour faire croître ce taux d'activité, il faut aider les travailleuses à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et familiales. L'initiative de la Commission européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée propose des actions destinées notamment aux mères de famille au travail.

Elle vise à mieux prendre en compte les réalités et les évolutions de la société et atteindre, à terme, un meilleur partage des responsabilités entre les femmes et les hommes, notamment dans l'espace domestique. La charge mentale, frein véritable à l'emploi, repose en effet encore essentiellement sur les épaules des femmes.

OCMW's mogen in elk geval niet minder middelen krijgen, omdat de doelstellingen niet werden gehaald. Daarvoor moeten de talrijke oorzaken eerst grondig onderzocht worden.

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW DELPHINE CHABBERT

aan de heer Sven Gatz, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel,

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

betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven van ouders en verzorgers.

Mevrouw Delphine Chabbert (PS) *(in het Frans).*- *De Europese Commissie wil iets doen aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt, en ook de federale regering wil de werkzaamheidsgraad verhogen. Daarvoor moet er voor de vrouwen natuurlijk een goed evenwicht zijn tussen professionele en familiale verplichtingen.*

De Europese Commissie kijkt daarbij ook naar de verdeling van huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen. Die verantwoordelijkheid rust nog altijd grotendeels op de schouders van de vrouwen.

De Europese richtlijn 2019/1158 voorziet in een betere toegang tot verlofstelsels en flexibele werkuren. In die richtlijn komen ook gewestelijke bevoegdheden aan bod: bescherming tegen discriminatie en ontslag, een betere aanwending van de middelen voor (buitenschoolse) kinderopvang, het wegwerken van de nadelige invloed van een tweede inkomen.

De termijn voor de omzetting van de richtlijn is bijna voorbij. Wat is er al gebeurd binnen uw bevoegdheden?

La directive (UE) 2019/1158, qui abroge la directive 2010/18/UE du Conseil, prévoit l'amélioration de l'accès aux congés familiaux et aux dispositifs de flexibilité. Je sais que les congés sont une compétence fédérale et je ne vais donc pas me pencher sur les dispositions prévues à ce niveau-là. En revanche, en ce qui concerne les compétences régionales, notamment l'emploi, la directive demande :

- de garantir la protection contre les discriminations et le licenciement des parents et des aidants ;
- d'encourager l'égalité entre les hommes et les femmes dans le recours aux congés familiaux, une action possible au niveau régional en soutenant les entreprises ;
- une meilleure utilisation des fonds européens pour améliorer les services de garde d'enfants, d'accueil extrascolaire, etc. ;
- la suppression des éléments économiques dissuasifs pour les personnes apportant un deuxième revenu au ménage, qui empêchent les femmes d'accéder au marché du travail ou d'exercer un travail à temps plein.

Le délai de trois ans pour transposer cette directive dans la législation fédérale et régionale touchant à sa fin, où en est cette transposition ? S'est-elle effectuée de façon complète en ce qui concerne vos compétences ? Sinon, quand sera-ce le cas ?

¹¹⁶⁷ Qu'en est-il de sa mise en pratique concrète pour les compétences qui sont les vôtres, notamment le soutien aux entreprises afin que celles-ci prennent des mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ? Une évaluation de ces mesures a-t-elle été effectuée ?

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dispose de compétences - notamment en matière de conseil et d'accompagnement des pouvoirs publics - qui pourraient s'avérer utiles. Une concertation avec cet institut a-t-elle eu lieu ? Dans l'affirmative, qu'en est-il ressorti ? Quelles pistes comptez-vous creuser ?

Enfin, avez-vous prévu de sensibiliser les travailleurs et travailleuses et, surtout, les employeurs à la question des droits de ces travailleurs et travailleuses, et d'inciter les hommes à prendre les congés auxquels ils ont droit ou à modifier leur temps de travail ? Si vous vous engagez dans cette démarche, quels sont les moyens déployés et les budgets prévus ?

¹¹⁶⁹ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Il est en effet essentiel de promouvoir un accès plus grand des femmes à l'emploi, d'assurer plus d'égalité en tenant compte de leur situation particulière. Ce sont toujours les femmes qui assurent une plus grande charge familiale, et notamment les gardes d'enfants. C'est inéquitable. La société devrait changer sur ce point. Les pays scandinaves nous montrent la voie. Peut-être devrions nous opérer ce grand changement progressivement. Les scandinaves n'y sont pas arrivés du jour au lendemain. Ce grand changement assurera plus

Hoe spoort u de bedrijven aan om maatregelen te nemen voor een beter evenwicht tussen werk en gezin? Zijn die maatregelen al onder de loep genomen?

Is er overleg met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, dat goed onderlegd is in de materie?

Zet u in op een betere bewustwording van werknemers en werkgevers? Moedigt u mannen aan om ouderschapsverlof op te nemen of hun werktijden aan te passen? Welke middelen hebt u daarvoor ter beschikking?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Op dit vlak is er een maatschappelijke verandering nodig, want de taken zijn niet eerlijk verdeeld tussen mannen en vrouwen. De Scandinavische landen tonen daar de weg, maar die zijn ook niet over één nacht ijs gegaan.*

De Brusselse werkzaamheidsgraad is niet goed. Om de magische 80% te bereiken moeten er vooral meer vrouwen aan het werk

d'égalité dans la prise en charge des enfants et donc plus d'égalité dans les carrières des unes et des autres.

Il serait également souhaitable que la Belgique augmente son taux d'emploi et vise le nombre magique de 80 % de taux d'activité. À Bruxelles, la situation est, à cet égard, plus mauvaise que dans les autres Régions. Pour atteindre ce taux d'emploi de 80 % en Belgique, il faudrait augmenter le taux d'emploi des seniors et des femmes. En Région bruxelloise, le taux d'emploi des seniors n'est pas fort différent des autres Régions, au contraire du taux d'emploi des femmes qui accuse un gros retard par rapport aux deux autres Régions. Cela s'explique par toute une série de facteurs propres à la Région bruxelloise, sur lesquels nous devrions travailler.

Il faut améliorer l'ensemble des conditions de travail de ce public féminin auquel nous voulons permettre d'embrasser une carrière professionnelle, et donc tous les éléments de carrière dont vous parlez : notamment plus d'égalité aux niveaux de l'emploi, des congés parentaux, des congés familiaux et une amélioration des services de garde d'enfants. À cet égard, avec ses 25 % de taux de couverture, la Région bruxelloise est en retard. Idéalement, elle devrait atteindre les 50 % de taux de couverture, pour que toutes les femmes, dans tous les quartiers, aient la faculté de trouver un service de garde d'enfants à proximité. On connaît les listes d'attente et la difficulté des parents qui doivent même programmer la naissance des enfants en fonction des disponibilités des places en crèche.

Je suis sur la même longueur que vous, mais tous les sujets sur lesquels vous m'interrogez ne relèvent pas de mes compétences. Vous m'interrogez sur les conditions de licenciement qui sont liées au contrat de travail. Or, la Région ne dispose d'aucune compétence sur les conditions de licenciement.

¹¹⁷¹ Vous m'interrogez sur les congés familiaux : la Région n'a aucune compétence quant à leur définition en droit du travail.

Vous m'interrogez sur les services de garde d'enfants : la compétence est communautaire, même si la Région joue un rôle mineur en la matière, à travers le ministre-président.

Pour ce qui est de la recommandation de l'Europe de supprimer les mesures dissuasives concernant la rémunération du second revenu du ménage, elle relève des conditions fiscales de la progressivité de l'impôt.

Vous me demandez si mon administration est en contact avec les entreprises pour encourager certaines tendances. Or, celle-ci ne s'adresse jamais à l'ensemble des entreprises : la compétence en emploi s'exerce à l'égard des personnes inscrites chez Actiris et qui choisissent Actiris comme service d'accompagnement vers l'emploi. Quant aux entreprises, nous n'avons de contact qu'avec celles qui s'adressent à Actiris pour leurs recrutements.

Notre seul point de contact avec toutes les entreprises est la direction de l'inspection régionale de l'emploi, qui contrôle le respect des règles qui sont du ressort de la Région, comme

gaan, want die scoren nu heel laag in vergelijking met de andere gewesten.

De arbeidsomstandigheden voor die vrouwen moeten verbeteren: meer gelijkheid, betere verlofstelsels en een betere kinderopvang. Met een dekkingsgraad van 25% hinkt die kinderopvang in het Brussels Gewest achterop. Dat cijfer zou naar 50% moeten, zodat alle moeders opvang ter beschikking hebben in hun buurt.

Ik zit op dezelfde golflengte als u, maar ik kan weinig voor u doen. Ik ben niet bevoegd voor ontslagregelingen, niet voor verlofstelsels, niet voor kinderopvang, hoewel de minister-president in dat laatste wel een bescheiden rol heeft.

De impact van een tweede inkomen is dan weer een fiscale kwestie.

Onze contacten met de bedrijven verlopen nooit rechtstreeks, maar via Actiris. Onze bevoegdheid behelst daar vooral de werkzoekenden die bij Actiris ingeschreven zijn en die Actiris als loopbaanbegeleider hebben gekozen. De directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie ziet bij de bedrijven alleen toe op de dienstencheques, economische migratie, het opleidingsverlof en mogelijke fraude in deze domeinen, niet op andere zaken.

Wel is het Brussels Gewest creatief opgetreden tegen de discriminatie bij de aanwerving. Omdat daar op federaal niveau niets bewoog, heeft het Gewest vanuit zijn impliciete bevoegdheden praktijktests ingevoerd. Daar zijn we van plan een en ander te hervormen, maar we volgen de aanbevelingen van de Raad van State om binnen de lijnen van onze bevoegdheden te blijven.

les titres-services, la migration économique, le congé-éducation payé, et toute fraude ou application incorrecte de la loi en ces matières. Il ne contrôle pas le respect des règles dans des matières relevant des compétences fédérales.

La Région bruxelloise s'est déjà montrée créative, en matière de discrimination à l'embauche, en s'occupant de compétences fédérales comme la sélection à l'emploi par les entreprises. Sur la base la théorie des compétences implicites, la Région a en effet estimé pouvoir étendre ses compétences pour s'attaquer au problème de la discrimination à l'embauche, au vu de l'inaction du niveau fédéral. Elle a donc développé ses capacités d'enquête à travers le dispositif du client mystère et d'autres techniques. Nous sommes en train de réformer ces domaines, en suivant les remarques strictes du Conseil d'État sur l'étendue des compétences respectives de chacun.

¹¹⁷³ Ainsi, il m'est difficile de vous répondre, même si je suis entièrement d'accord avec nombre de vos propositions.

Les seuls éléments de réponse que je puisse vous donner sont ceux que la Région pourrait vous fournir comme employeur. Dans ce cas, c'est M. Gatz, ministre chargé de la Fonction publique, qui est compétent. Il peut vous expliquer comment, dans la fonction publique, nous cherchons à mettre en œuvre plus d'égalité entre les hommes et les femmes, à promouvoir le congé parental des hommes, à assurer plus d'égalité dans l'accès des femmes aux emplois supérieurs, comment il n'est pas tenu compte des années d'expérience lorsque les femmes ont eu un parcours davantage affecté par la charge familiale, etc.

Je dispose de trois éléments de réponse de M. Gatz que je peux vous lire, mais je devrais me contenter de les lire sans répondre plus avant sur ce point.

En résumé, je suis intellectuellement tout à fait en accord avec ce que vous exprimez, mais je peine à voir quelle est ma responsabilité politique à cet égard, de même que la compétence la Région.

¹¹⁷⁵ **Mme Delphine Chabbert (PS).**- Quel aveu d'impuissance, Monsieur Clerfayt : le ministre de l'Emploi de la Région bruxelloise nous dit aujourd'hui qu'il ne peut pas prendre de mesures, qu'il ne dispose pas des leviers pour soutenir et favoriser l'emploi des femmes en Région bruxelloise.

Pour augmenter les taux d'emploi, il faut agir sur les freins. Or, nous savons tous que l'un des freins essentiels à l'emploi féminin, dont le taux est trop bas - sur les constats, nous sommes tous d'accord -, réside dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Vous nous dites aujourd'hui que vous n'avez aucun moyen d'action pour lever ces freins. C'est regrettable, mais vous me donnez des idées, et je travaillerai avec mes collègues sur une proposition à vous soumettre ici en commission.

Ik kan u dus moeilijk een antwoord geven, maar ik ga wel akkoord met veel van uw voorstellen.

Minister van Openbaar Ambt Gatz kan u wel meer vertellen over wat het Brussels Gewest doet als werkgever. Hij kan u zeggen dat we aan meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen werken, dat we vaderschapsverlof promoten, dat we de toegang tot hogere functies voor vrouwen eerlijker maken door geen rekening te houden met het aantal dienstjaren, aangezien het nu eenmaal zo is dat vrouwen een grotere gezinslast dragen.

Ik beschik over de tekst van minister Gatz, maar het is eigenlijk geen antwoord op de vraag.

Mijn politieke verantwoordelijkheid, en die van het Brussels Gewest, zijn op dit vlak niet zo duidelijk.

Mevrouw Delphine Chabbert (PS) (in het Frans).- *Wat een onmacht! U geeft hier toe dat u niets kunt doen voor de vrouwen op de arbeidsmarkt.*

Om de werkzaamheidsgraad te verhogen moeten de drempels weggenomen worden. Dan gaat het in de eerste plaats over een evenwicht tussen werk en gezin. U zegt dat u daar niets aan kunt doen, maar u brengt me op ideeën en ik zal met mijn collega's een voorstel uitwerken.

U hebt via Brupartners contact met de sociale partners. Actiris organiseert kinderopvang voor vrouwen die een opleiding volgen. Het gewest speelt beleidsmatig in op specifieke behoeften van kinderen en van het onderwijs. Actiris helpt alleenstaande moeders. Er is een visietekst opgesteld in de commissie voor Gelijke Kansen en Vrouwenrechten om meer vrouwen aan de slag te krijgen in de openbare dienst ...

Vous avez tout de même un lien et des contacts avec les partenaires sociaux, Brupartners, qui gèrent l'emploi dans la Région. Actiris développe des maisons d'enfants pour favoriser la mise en formation des femmes qui travaillent. C'est certes une compétence communautaire mais, heureusement, la Région n'a pas attendu pour développer une vraie politique de l'enfance, y compris en matière d'enseignement, au vu des besoins particuliers. Actiris a un service diversité pour offrir des solutions aux femmes seules avec des enfants. Enfin, un texte visant à favoriser l'emploi féminin dans la fonction publique a été déposé et examiné dans le cadre de la commission de l'Égalité des chances et des Droits des femmes...

J'entends votre réponse, j'entends que nous partageons les constats et l'analyse, je pense que des pistes sont possibles et donc, nous reviendrons d'une manière ou d'une autre sur cette question.

- *L'incident est clos.*

1179 **QUESTION ORALE DE M. THOMAS NAESSENS**

1179 **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,**

1179 **concernant l'Horeca Academy Brussels.**

1181 **M. Thomas Naessens (Ecolo).**- Le gouvernement a adopté, en mars 2022, la fameuse stratégie Shifting Economy, soit la stratégie de transition économique de la Région de Bruxelles-Capitale, qui a pour objectif de changer le paradigme de l'économie bruxelloise afin de promouvoir une économie plus juste et plus respectueuse de l'environnement.

Je vous ai récemment interrogé sur la nécessité de transformer la formation pour accélérer cette transition. Il va sans dire qu'on ne peut espérer faire changer le monde économique sans apprendre aux futurs employeurs et employés à faire face aux enjeux sociaux et environnementaux de notre monde actuel.

La Fédération Horeca Bruxelles, associée à l'Espace formation PME, a lancé, avec votre soutien, la fameuse Horeca Academy Brussels, qui comprend des classes de maître réservées à ses membres, dans le but de développer les compétences techniques et entrepreneuriales des restaurateurs et restauratrices bruxellois.

Quelle part la thématique de la durabilité occupe-t-elle dans ce programme de formation ?

Compte tenu de la dynamique de collaboration entre les filières de l'environnement et de l'emploi-formation telle qu'énoncée dans la stratégie Good Food, le service Good Food 2B2 de

We denken misschien hetzelfde, maar ik zie toch allerlei mogelijkheden...

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER THOMAS NAESSENS

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

betreffende de Horeca Academy Brussels.

De heer Thomas Naessens (Ecolo) *(in het Frans).*- *De strategie Shifting Economy beoogt de transitie van het Brussels Gewest naar een rechtvaardiger en duurzamer economie. Daar hoort voor ons ook aandacht voor opleiding bij, om de toekomstige werkgevers en werknemers te leren omgaan met de sociale en ecologische uitdagingen.*

De Brusselse Horecafederatie riep in samenwerking met de vzw Espace formation PME en met uw steun de Horeca Academy Brussels in het leven, waar leden masterclasses kunnen volgen.

Hoe komt het thema duurzaamheid in dat opleidingsprogramma aan bod?

Is de Good Food 2B2-dienst van Leefmilieu Brussel betrokken bij de uitwerking ervan, of zal dat gebeuren?

Momenteel geven alleen mannelijke chef-koks masterclasses. Komen er ook vrouwen bij?

Chef-koks die op een duurzame manier werken, kunnen het Good Food Restolabel krijgen. Zijn of worden zulke chef-koks voor de Academy uitgenodigd?

Bruxelles Environnement a-t-il été associé à l'élaboration du programme ou le sera-t-il prochainement ?

Dans le programme annoncé ne figurent que des noms d'hommes. Est-il également prévu d'inclure des cheffes dans la programmation ? Dans la négative, pouvez-vous vous engager à ce que cela soit le cas ?

Enfin, le label Good Food Resto récompense des chefs qui adoptent des pratiques durables. Ont-ils été invités dans cette académie ou le seront-ils prochainement ?

¹¹⁸³ **M. Bernard Clerfayt, ministre.** - Le Collège de la Cocof, sur ma proposition en tant que ministre de la Formation professionnelle, a soutenu en 2022 le projet expérimental de quatre classes de maître « Horeca Academy Brussels », porté conjointement par l'Espace formation PME (EFP) et la Fédération Horeca Bruxelles en vue de renforcer la formation continue des professionnels de l'horeca et développer l'attractivité d'un secteur qui a particulièrement souffert des effets de la crise sanitaire.

L'Horeca Academy Brussels propose des formations aux professionnels du secteur qui aimeraient perfectionner leurs compétences entrepreneuriales et de gestion ou enrichir leurs connaissances techniques liées à l'horeca.

Les pratiques liées à l'alimentation durable telles que promues par la stratégie Good Food ont naturellement été reprises dans la formation, sans avoir pour cela nécessité l'intervention du service Good Food 2B2 de Bruxelles Environnement. Les chefs étoilés invités à dispenser ces cours de maître sont, par exemple, revenus sur les techniques visant à limiter les déchets de produits, à respecter le choix de produits de saison ou à recourir prioritairement aux producteurs locaux.

Lors de la première édition, expérimentale, de ces classes de maître, des chefs étoilés ont été invités à présenter leurs recettes et leurs techniques, créant ainsi un effet d'attraction. Malheureusement, Bruxelles ne comptant pas de cheffes étoilées, seuls des hommes ont animé les séances. En revanche, les participantes étaient au rendez-vous. Gageons que ce sera de bon augure pour la reconnaissance de la cuisine de qualité qu'elles proposent et pour l'avenir des cheffes étoilées à Bruxelles.

Les prochaines sessions, si elles se confirment sur la base de l'évaluation de la première édition, seront élargies aux cheffes sans étoiles.

¹¹⁸⁵ Parmi ceux-ci et en fonction des objectifs visés par les classes, les sessions pourront inviter des chefs bruxellois récompensés par le label Good Food Resto afin de continuer à développer ces nouvelles manières de préparer à manger.

¹¹⁸⁷ **M. Thomas Naessens (Ecolo).** - Pour quand l'évaluation est-elle prévue ? Et quand auront lieu les prochaines éditions ?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans). - *De Cocof heeft inderdaad in 2022 op mijn voorstel vier masterclasses 'Horeca Academy Brussels' ondersteund.*

Duurzame voeding, zoals die centraal staat in de Good Foodstrategie, was uiteraard een aandachtspunt in die opleidingen. Daar was geen tussenkomst van de Good Food 2B2-dienst voor nodig. Zo besteedden de chef-koks in kwestie aandacht aan manieren om voedselverspilling te vermijden en werkten ze met seizoensproducten, bij voorkeur van lokale producenten.

Jammer genoeg telt Brussel geen vrouwelijke sterrenchefs. Daarom waren de lesgevers bij de eerste editie allemaal mannen. Bij de deelnemers zaten wel heel wat vrouwen. Dat belooft voor de opkomst van vrouwelijke sterrenchefs in de toekomst.

Als er na evaluatie beslist wordt dat er een volgende editie komt, zullen ook vrouwelijke chefs uitgenodigd worden, ook al hebben ze geen sterren.

Afhankelijk van de doelstellingen van die toekomstige masterclasses is het de bedoeling daarbij ook chefs met het Good Food Restolabel uit te nodigen.

De heer Thomas Naessens (Ecolo) (in het Frans). - *Voor wanneer is die evaluatie gepland, en wanneer zijn de volgende edities?*

Puisqu'il n'existe pas, selon vos dires, de cheffes étoilées bruxelloises, nous aurions peut-être pu en trouver ailleurs, pour plus d'émulation et d'exemplarité en matière de répartition des genres.

Où peut-on trouver les programmes destinés aux professionnels de l'horeca, notamment au niveau des pratiques : limitation des déchets, producteurs locaux, etc. ?

¹¹⁸⁹ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Nous partageons le souhait que ce métier, comme tous les autres, se féminise dans de justes proportions. Ce chemin est en cours, et même si nous n'avons pas encore atteint les objectifs, les initiatives prises vont dans ce sens.

Concernant les nouvelles manières de faire à manger, je ne crois pas que les programmes de cours soient publiés quelque part. Je vous invite à me poser une question en Cocof. J'interrogerai alors les services et je vous répondrai.

¹¹⁸⁹ **M. Thomas Naessens (Ecolo).**- Et pour l'évaluation ?

¹¹⁸⁹ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- L'Espace formation PME (EFP) a mené ce projet pilote, qui résultait d'une demande du secteur horeca au cœur de la crise. Puisqu'ils étaient fermés et leur personnel en chômage temporaire, je leur ai suggéré que c'était le moment idéal pour organiser de la formation continue.

Nous avons donné 600.000 euros à Horeca Formation Bruxelles pour mettre en place ces formations continues. En raison de relations internes compliquées, ils ont été très lents à démarrer. Je pense qu'ils n'ont pas encore fini d'exploiter ce budget.

Par ailleurs, dans le cadre de sa volonté d'améliorer l'attractivité du secteur, l'EFP, qui organise de la formation tant continue qu'en alternance, a mis en place ce projet mobilisateur autour de chefs étoilés qui ont accepté de se déplacer, de mettre leur notoriété au service de la promotion du secteur et de former des jeunes. Il n'y avait en soi aucune volonté de ne pas mettre de cheffes en avant, le thème était les chefs ou cheffes étoilés.

L'évaluation sera réalisée par le conseil d'administration de l'EFP, qui verra comment faire évoluer le projet et l'améliorer de session en session pour aller vers l'idéal que nous partageons. Mais je n'ai pas encore d'informations précises à ce sujet.

¹¹⁸⁹ **M. Thomas Naessens (Ecolo).**- Heureux de savoir que nous partageons le même idéal, en tout cas !

- *L'incident est clos.*

We hadden vrouwelijke sterrenchefs van buiten het Brussels Gewest kunnen inschakelen.

Waar zijn programma's voor horecapersoneel te vinden over duurzame praktijken zoals afvalbeperking en samenwerking met lokale producenten?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *De vrouwelijking van de horeca is bezig, net als voor andere beroepsgroepen. We werken eraan.*

Lesprogramma's over duurzame voedselbereiding zijn, voor zover ik weet, nergens gepubliceerd. Stelt u me de vraag nog eens in de Cocof, dan laat ik het navragen.

De heer Thomas Naessens (Ecolo) (in het Frans).- *En hoe zit het met de evaluatie?*

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *We hebben 600.000 euro aan Horeca Vorming Brussel gegeven. Ze hebben een trage start gekend. Ik denk dat ze dat geld nog niet hebben kunnen opmaken.*

Espace formation PME heeft sterrenchefs willen uitnodigen om de horeca een boost te geven. Dat was de insteek, en het was daarbij geenszins de bedoeling vrouwelijke chefs uit te sluiten.

Espace formation PME zal de evaluatie uitvoeren, maar preciezere informatie heb ik nog niet.

De heer Thomas Naessens (Ecolo) (in het Frans).- *Ik ben blij dat we hetzelfde ideaal nastreven.*

- *Het incident is gesloten.*