

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

### **BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

#### **COMPTE RENDU INTÉGRAL DES INTERPELLATIONS ET DES QUESTIONS**

#### **INTEGRAAL VERSLAG VAN DE INTERPELLATIES EN DE VRAGEN**

#### **COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET DE L'EMPLOI CHARGÉE DE LA TRANSITION ÉCONOMIQUE, DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE**

#### **COMMISSIE VOOR DE ECONOMISCHE ZAKEN EN DE TEWERKSTELLING**

#### **BELAST MET DE ECONOMISCHE TRANSITIE, HET WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK EN DE DIGITALISERING**

#### **RÉUNION DU MERCREDI 15 MARS 2023**

#### **VERGADERING VAN WOENSDAG 15 MAART 2023**

#### **COMPTE RENDU PROVISOIRE**

Non encore approuvé par les orateurs.  
Ne pas citer sans mentionner la source.

#### **VOORLOPIG VERSLAG**

Nog niet goedgekeurd door de sprekers.  
Niet citeren zonder de bron te vermelden.

Présidence : M. Michaël Vossaert, président.

[105]

#### **DEMANDE D'EXPLICATIONS 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'envoi de curriculum vitae anonymes pour lutter contre les discriminations sur le marché de l'emploi.**

[107]

#### **TOEGEVOEGDE VRAAG OM UITLEG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS**

**betreffende de vooruitgang in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving middels de ordonnantie inzake testen en het anonieme cv.**

[109]

**Mme Farida Tahar (Ecolo).**- Récemment, nous avons appris que l'agence de recrutement Accent allait proposer des curriculum vitae (C.V.) anonymisés afin de lutter contre les discriminations à l'embauche. Une dizaine d'entreprises ont accepté de participer à ce projet pilote et ont été rejointes très rapidement par de nombreuses autres. Ces C.V. anonymes contribuent à lutter contre l'une des premières formes de discrimination enregistrées sur le marché du travail, celle qui se base sur le nom, c'est-à-dire l'origine ethnique. Une récente étude française révèle en effet qu'à C.V. égal, une personne dont le prénom renvoie à des origines maghrébines, par exemple, a 31,5 % moins de chances d'être recontactée par un employeur.

Cette expérience, Actiris, l'Office régional bruxellois de l'emploi, l'avait déjà menée il y a une quinzaine d'années. Il y avait cependant renoncé en raison de la méfiance des employeurs, mais aussi de discriminations plus tardives dans le processus de recrutement. L'Office précisait alors privilégier un travail avec les candidats sur la manière dont ils peuvent, au mieux, mettre en valeur leurs qualités. Il évoquait aussi sa façon de collaborer avec les employeurs, en mettant au point des plans de diversité, entre autres. Le représentant d'Accent expliquait quant à lui que, bien que les premières expériences en la matière n'aient pas été concluantes, les mentalités avaient évolué depuis lors.

Les services d'Actiris pourront-ils bénéficier d'une nouvelle expérimentation en la matière, avec l'envoi de C.V. anonymes ?

Les pénuries de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi sont nombreuses. Estimez-vous que l'envoi de C.V. anonymes pourrait en partie répondre à ce problème ?

L'envoi de C.V. anonymes suppose-t-il des moyens organisationnels ou financiers supplémentaires ? Dans la négative, quels sont les éléments qui pourraient nous convaincre de ne pas aller dans le sens de cette anonymisation ?

Si l'envoi de C.V. anonymes n'est pas prévu, quels éléments précis expliquent ce refus ?

Enfin, quelles mesures privilégiez-vous pour lutter efficacement contre les discriminations à l'embauche ?

[113]

**De heer Pepijn Kennis (Agora).**- Zoals u weet, verdedig ik de voorstellen van de Brusselse Burgerassemblee, die is samengesteld door loting. De leden stelden de vraag centraal hoe we kunnen garanderen dat alle Brusselaars toegang krijgen tot gepast en waardevol werk. Al snel bleek daarbij dat het nodig is om discriminatie bij aanwerving te bestrijden.

In mei 2022 vroeg ik u naar de verbetering van de antidiscriminatie dienst van Actiris en de vooruitzichten voor strengere controles en sancties bij discriminatie. U antwoordde toen onder meer dat wetenschappelijk onderzoek eerst moet uitwijzen of bepaalde sectoren meer discrimineren voordat er praktijktests ingevoerd kunnen worden. Graag had ik een stand van zaken over dat dossier gekregen. De voorzitter zei bijvoorbeeld net dat de regering het ontwerp van ordonnantie bij het parlement zou hebben ingediend.

In een recente doctoraatsstudie aan de Universiteit Gent over discriminatie op de arbeidsmarkt werden meer dan 900.000 geanonimiseerde sollicitaties geanalyseerd tussen 2005 en 2020 wereldwijd. De bevindingen zijn opvallend. Ten eerste zijn de cijfers over discriminatie op de arbeidsmarkt nauwelijks verbeterd, ondanks het beleid ter zake en de internationale aandacht voor het onderwerp.

Ook de voornaamste oorzaken van discriminatie zijn verrassend. Hoewel discriminatie op basis van etnische afkomst het meest bestudeerd is, komt het pas op de vierde plaats, na discriminatie in verband met arbeidsbeperking (41% minder positieve reacties op een sollicitatie), fysieke verschijning (31%) en leeftijd (34% wereldwijd, maar 48% in Europa).

Om die verschillende vormen van discriminatie het hoofd te bieden, besloot het uitzendkantoor Accent onlangs om enkel nog anonieme cv's naar potentiële werkgevers te sturen. Op die manier kunnen ze niet in eerste instantie selecteren op basis van arbeidsbeperking, uiterlijk, leeftijd, gender of etnische achtergrond. De Brusselse Burgerassemblee vraagt dat Actiris dat invoert als standaardpraktijk.

[115]

Het is dus duidelijk dat er een probleem van discriminatie bij aanwerving is dat breder is dan enkel discriminatie op basis van etnische achtergrond en dat een beleid dat gebaseerd is op bewustmaking niet voldoende werkt. Daarom had ik graag geweten wat de regering doet om discriminatie preventief tegen te gaan, bijvoorbeeld door anonieme cv's te gebruiken, en actief aan te pakken, bijvoorbeeld door middel van proactieve praktijktests en meer sancties.

Kunt u een overzicht voor 2022 geven van de indicatoren inzake discriminatie bij aanwerving in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest per bron van discriminatie? Hoe ziet u de evolutie van de cijfers van de voorbije jaren?

Hoeveel werkzoekenden in Brussel zijn ouder dan 50 jaar? Beschikt u over gegevens om hun eventuele discriminatie bij aanwerving beter te begrijpen? Leeftijd blijkt immers een duidelijke discriminatiefactor te zijn, zeker in Europa.

Welke stappen zijn er gezet om de antidiscriminatie dienst van Actiris te herstructureren en beter bekend te maken?

Wat is het tijdspad voor de goedkeuring van het ontwerp van ordonnantie over de praktijktests door de regering en het parlement? Verwacht u problemen op basis van het advies van Brupartners of de Raad van State?

Hoe ver staan de wetenschappelijke of academische studies? Hebben die discriminatie in een of meer sectoren aan het licht gebracht? Geven de resultaten aanleiding tot een aanpassing van het beleid en de instrumenten ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving, in het bijzonder op basis van leeftijd?

Bent u tot voortschrijdend inzicht gekomen over de toegevoegde waarde van anonieme cv's om discriminatie tegen te gaan? Hebt u overleg gehad met uitzendkantoor Accent om te luisteren naar de ervaringen? Bent u van plan het systeem in te voeren bij Actiris en Actiris Select?

[117]

**M. Sevket Temiz (PS).** - Monnaie courante à Bruxelles, les discriminations à l'embauche continuent malheureusement de se produire. De nombreux habitants sont confrontés à des préjugés basés sur leur genre, leur origine ou leur âge. Ces discriminations peuvent entraîner des conséquences graves sur la vie professionnelle et privée des personnes touchées ainsi que la cohésion sociale de notre Région.

Monsieur le Ministre, il est clair que vous avez pris conscience de l'étendue du problème et que vous préparez le déploiement d'un nouvel outil pour lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche. Le 15 juin 2022, nous avons reçu deux professeurs spécialisés en économie du travail. Ils nous avaient alors expliqué que la meilleure façon de combattre ce phénomène détestable était d'être en mesure de détecter les cas de discrimination manifeste au moyen de tests antidiscriminatoires. La mesure de politique publique recommandée consistait en une combinaison de différents outils, à savoir les tests de correspondance proactifs, les appels mystères et la formation des intervieweurs des secteurs privé et public à une approche non genrée et non racisée des méthodes de recrutement. Dans une moindre mesure, les tests anonymes et les quotas de « discrimination positive » étaient également préconisés pour certaines fonctions.

Les deux derniers outils ne semblent pas toujours adéquats. Le C.V. anonyme ne garantit pas que les recruteurs ne basent pas leur décision sur d'autres caractéristiques telles que le parcours scolaire ou la photographie du candidat. Quant aux quotas, ils devraient être utilisés avec précaution, essentiellement pour les fonctions publiques, de représentation ou d'intérêt public.

On voit bien que le bilan des lois adoptées ces dernières années pour imposer des quotas, par exemple dans les conseils d'administration, est à la hauteur des attentes, à savoir une relative parité.

Il est donc primordial que vous preniez des mesures fortes pour lutter contre les discriminations et, partant, le chômage.

Quels progrès ont été réalisés dans la conception des quinze mesures pour lutter contre les discriminations à l'embauche ? Comment votre administration surveille-t-elle les pratiques de recrutement des entreprises pour détecter les cas de discriminations ?

Quelles mesures sont-elles envisagées pour lutter contre les discriminations à l'embauche à Bruxelles dans le cadre de la formation des agents du service public ?

Quelles synergies sont-elles possibles avec vos homologues de la Fédération Wallonie-Bruxelles de l'Enseignement pour ce qui est des formations enseignées dans l'enseignement inférieur et supérieur, liées de près ou de loin au recrutement ?

Enfin, pour contribuer à l'évolution des mentalités, quel contenu relatif à la diversité dans l'entreprise, éventuellement produit par Actiris, pourrait-il être mis à la disposition des fédérations patronales ?

[119]

**M. Petya Obolensky (PTB).**- Monsieur le Ministre, vous êtes conscient des discriminations sur le marché de l'emploi. La Région bruxelloise figure parmi les pires élèves de la classe européenne, en particulier pour ce qui est des discriminations liées à l'origine ethnique. J'insiste sur cet aspect, car il touche une partie importante de la population bruxelloise, notamment à Schaerbeek.

S'agissant du bilan de la lutte contre les discriminations, beaucoup de promotion et de sensibilisation sont organisées, ainsi que nombre de formations, et il faut continuer dans cette voie. Tout le monde sait, cependant, que ces actions ne suffisent pas à faire régresser le phénomène et donner plus de droits aux travailleurs.

Les tests appliqués ces cinq dernières années, qu'il s'agisse des C.V. anonymes ou des appels mystères tels que mis en place par votre prédécesseur, M. Gosuin, qui s'était battu comme un lion contre ces mesures avant de plier à la fin de la législature, ne fonctionnent pas, puisqu'on atteint le rythme « effréné » de deux tests par an !

Le PTB a déjà déposé trois versions actualisées de sa proposition d'ordonnance dite « Samira/Cécile ». Samira est une femme qui avait postulé, sous son propre nom, à un emploi de professeur. Sa candidature avait été rejetée, mais lorsqu'elle s'était représentée sous le nom de Cécile, elle avait reçu deux rendez-vous quelques heures plus tard.

Notre proposition a été publiée par les services il y a plusieurs mois. La semaine dernière, vous avez indiqué, Monsieur le Ministre, que votre propre projet d'ordonnance avait été adopté en troisième lecture par le gouvernement. Apparemment, il sera discuté à la mi-avril. Je réserve donc mes arguments pour plus tard. J'espère que nous pourrions aboutir tous ensemble à un texte un tant soit peu acceptable, car il est grand temps.

[121]

**De heer Gilles Verstraeten (N-VA).**- Het is interessant om te kijken welke vormen van discriminatie het vaakst voorkomen. Brussel is een superdiverse stad met mensen van heel veel verschillende origines. Het is dus niet onlogisch dat het parlement een zekere gevoeligheid heeft voor discriminatie op basis van etnische herkomst. De vaakst voorkomende redenen voor discriminatie zijn echter een beperking, de fysieke verschijning, de leeftijd en pas daarna de etnische herkomst.

Hier in de commissie klinkt het soms alsof bijna alle werkgevers heel hard zouden discrimineren en dat er een harde aanpak nodig is. Woorden doen ertoe, dat hoor je in heel veel contexten, maar in deze context lijken die er plots niet meer toe te doen. Je hoort bijvoorbeeld dat we geen jacht mogen houden op de werklozen, maar op de werkgevers mag dat blijkbaar wel.

Ik vraag me soms af waar we in dit debat de focus moeten leggen. Gisteren was ik aanwezig op een presentatie van BindusWorks, een werkgelegenheidsorganisatie die onder meer in Brussel actief is en samenwerkt met Actiris. Daar kwam onder meer een recruiter van de NMBS spreken, die ook een beetje de rol van diversiteitsmanager op zich neemt. Hij haalde een geval aan waarbij de NMBS een wedstrijd organiseerde voor technisch geschoolde leerlingen, om op die manier scholieren al te overtuigen om later te komen werken bij de NMBS. Dat bedrijf zoekt namelijk heel veel technici. Zijn grote frustratie is dat ze graag meer Brusselaars zouden bereiken, omdat Vlamingen en Walen hier niet zo graag meer komen werken, maar dat bijna geen enkele Brusselse school zich voor zo'n wedstrijd inschrijft.

[123]

Hij heeft een Brusselse school gebeld om te vragen hoe dat kwam. De schooldirecteur antwoordde dat zijn leraars amper toekwamen aan lesgeven, dus waarom zouden ze zich bezighouden met dergelijke wedstrijden? Kortom, ligt het probleem enkel bij de werkgevers of moet je ook kijken naar wat er op de schoolbanken gebeurt - of niet gebeurt?

Er worden proactieve tests gevraagd, maar de vraag is wat die bewijzen. Je zou die een keer of dertig moeten uitvoeren in eenzelfde bedrijf om aan te tonen dat er werkelijk een structureel probleem van discriminatie is. Als de cv's niet exact hetzelfde zijn, is het moeilijk te zeggen waarom de ene of de andere kandidaat gekozen wordt. Anonieme cv's kunnen een deel van de oplossing zijn, maar uiteindelijk is dat maar een eerste stap, want daarna volgen nog de gesprekken enzovoort. En dan nog blijft het nagenoeg onmogelijk om in het hoofd van de werkgever te kijken. Uit anonieme cv's kun je trouwens gemakkelijk de leeftijd afleiden, dus voor de derde meest voorkomende vorm van discriminatie is dat al geen oplossing.

Voor welke structurele aanpak kiezen we? Overweegt Actiris met die anonieme cv's aan de slag te gaan, wetende dat die ook maar een deel van de oplossing zijn? Hoever staan de studies over de Brusselse arbeidsmarkt en de identificatie van waar er zich structurele problemen voordoen?

[125]

**M. Bernard Clerfayt, ministre.** - La discrimination à l'embauche est un phénomène qui n'est ni neuf, ni propre à Bruxelles. M. Kennis a fait référence à une étude doctorale qui s'est penchée sur le sujet dans toute une série d'autres pays. C'est malheureusement un phénomène trop courant sur le marché du travail.

[129]

Il est un fait que de nombreux Bruxellois sont discriminés sur la base de diverses caractéristiques physiques, ethniques, etc. Nous sommes fermement engagés, à tous les niveaux, aux côtés de tous les départements de l'emploi et de la formation, dans une lutte contre la discrimination en menant des actions de sensibilisation, de formation, de contrôle et de sanction des faits de discrimination que nous parvenons à prouver. La discrimination aboutit à des résultats inacceptables, à un gaspillage social, à une atteinte à l'égalité des chances et au découragement des chercheurs d'emploi de continuer à s'investir dans la société.

Toutes les études (d'Unia, view.brussels et autres) montrent des différences statistiques dans l'accès à l'emploi selon une série de critères qui suscitent une forte suspicion de discrimination, sans en être la preuve.

---

En effet, ces écarts statistiques ne sont pas toujours causés uniquement par des phénomènes de discrimination. Une autre étude de la Banque nationale de Belgique, publiée dans sa Revue économique, montre que d'autres phénomènes peuvent expliquer le taux d'accès à l'emploi différent selon une série de caractéristiques. Il est donc difficile de prouver la discrimination, comme l'expliquait il y a quelque temps devant cette commission le professeur Stijn Baert.

[131]

*(verder in het Nederlands)*

U vraagt mij een overzicht te geven van de belangrijkste indicatoren voor 2022 inzake discriminatie bij aanwerving. De dienst Antidiscriminatie van Actiris heeft 258 dossiers behandeld, waarvan de helft betrekking had op raciale criteria (31%) of geslacht (20%).

De directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie ontving vier verzoeken om dossiers te openen en een discriminatietest te organiseren. Unia ontving 1.531 meldingen van discriminatie in het Brussels Gewest, waarvan 36% betrekking had op de werkomgeving, inclusief discriminatie op de werkvloer. Dat laatste is een federale bevoegdheid, in tegenstelling tot discriminatie bij aanwerving, wat een gewestelijke bevoegdheid kan zijn.

[133]

*(poursuivant en français)*

Le nombre actuel de chercheurs d'emploi de plus de 50 ans inscrits chez Actiris au mois de janvier 2023 est de 23.489, sur un total de 88.000. Il s'agit majoritairement d'hommes, insuffisamment qualifiés par rapport au marché du travail ou titulaires de diplômes obtenus à l'étranger, mais sans aucune équivalence. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le site [viewstat.actiris.brussels](http://viewstat.actiris.brussels).

Le service antidiscrimination d'Actiris est aujourd'hui pleinement opérationnel, et des campagnes de communication sont menées en vue de le faire connaître, tant en interne qu'auprès des partenaires et des chercheurs d'emploi.

S'agissant du recours aux C.V. anonymes, Actiris a mené une réflexion très approfondie sur l'opportunité de ce dispositif.

Vous mentionnez l'initiative privée prise par le bureau de recrutement Accent de proposer des C.V. anonymes afin de lutter contre les phénomènes de discrimination à l'embauche. Je ne peux que saluer la prise en considération de ces phénomènes par des opérateurs privés, mais je précise que le C.V. anonyme n'est pas un remède miracle pour lutter contre la discrimination à l'embauche. Accent opte pour cette approche dans son secteur, qui est très concurrentiel. Par conséquent, l'employeur aux vellétés discriminatoires pourra s'adresser à un autre bureau. Ainsi, peut-être qu'une partie du marché fonctionnera mieux, mais pas l'autre. Ce système n'a pas un caractère suffisamment contraignant ou exhaustif, il ne peut toucher l'ensemble du marché de l'emploi.

Par ailleurs, l'expérience d'Actiris nous montre que les C.V. anonymes reportent les phénomènes discriminatoires aux étapes ultérieures des processus de recrutement, sans les supprimer. À cet égard, je vous renvoie aux débats que les membres de la présente commission ont menés à ce sujet le 9 février 2022 et le 4 mai 2022.

[135]

Vous me demandez si les CV anonymes peuvent aider à répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs. Il y a pour moi des objectifs bien différents de la mobilisation d'une telle approche pour, d'une part, combler des pénuries de fonctions et, d'autre part, lutter contre les discriminations basées sur les caractéristiques propres d'un chercheur d'emploi.

Nous en avons déjà longuement discuté : les pénuries de main-d'œuvre sont multifactorielles et relèvent notamment de dispositions fédérales liées au droit du travail, au mécanisme de concertation sociale, à la rémunération nette, ainsi qu'à d'autres éléments, qui n'ont a priori rien à voir avec les caractéristiques propres des chercheurs d'emploi sur la base desquelles certaines discriminations peuvent s'organiser. L'attractivité des métiers, les conditions salariales ou encore le déficit d'image sont des facteurs qui pèsent beaucoup plus lourd à cet égard.

Quant aux mesures à prendre, dans le cas de la garantie solutions employeur que met en œuvre Actiris, le lien de confiance entre les employeurs et le service public de l'emploi doit se renforcer. Croyez bien qu'Actiris mène activement, depuis longtemps, une politique de lutte contre la discrimination. De même, dans le travail de placement des chômeurs et d'orientation des chercheurs d'emploi vers les entreprises, Actiris réalise ce travail au quotidien, emploi par emploi. Il propose des personnes qui ont des qualifications et invite l'employeur à ne pas tenir compte de caractéristiques sur la base desquelles il aurait peut-être construit une stratégie de discrimination. La présélection des candidats par Actiris, au regard des compétences et des profils recherchés est un élément-clé pour minimiser les risques de discrimination à l'embauche.

Rapprocher au maximum les services d'Actiris des besoins et des réalités des employeurs permet aussi de réconcilier l'offre et la demande d'emploi. Actiris doit accompagner les employeurs dans la définition des compétences minimales qu'un candidat doit détenir ou acquérir, en se formant en amont ou au début de son contrat de travail. Cette approche par compétences doit ensuite être appliquée dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi sur la base d'un bilan de compétences professionnelles, linguistiques et numériques et en définissant un parcours permettant d'accéder au poste recherché.

[137]

*(verder in het Nederlands)*

Door die paradigmaverschuiving, die gebaseerd is op de objectivering van gezochte en verworven vaardigheden, kunnen steeds meer Brusselaars aan de slag, ongeacht hun persoonlijke kenmerken. Zo kan ook de wanverhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt weggewerkt worden.

[139]

*(poursuivant en français)*

La lutte contre la discrimination doit être menée de manière transversale dans les services offerts aux employeurs et dans l'accompagnement prodigué aux chercheurs d'emploi. L'arsenal régional des tests et des appels mystères doit être mobilisé pour sanctionner ceux qui se rendent encore coupables de discrimination. En effet, nos Bruxelloises et Bruxellois ont des compétences et du talent, et le fait de ne pas s'en rendre compte est synonyme de manque à gagner pour nos entreprises et nos employeurs.



C'est pourquoi je m'attelle, depuis plus d'un an, à élaborer, avec les partenaires sociaux et les organismes de promotion de l'égalité des chances et en collaboration avec ma collègue secrétaire d'État à l'Égalité des chances, une stratégie régionale ambitieuse déclinée en quinze engagements, afin de lutter contre la discrimination à l'embauche et de promouvoir la diversité dans l'emploi. Cette stratégie est sur la table du gouvernement et j'espère pouvoir vous la présenter prochainement.

S'agissant des progrès accomplis concernant les études scientifiques et analyses proactives des discriminations sur le marché du travail, j'ai lancé un marché public relatif à l'étude et à l'exécution de tests de situation sur le marché du travail bruxellois, dans l'esprit de ce qu'est venu expliquer à cette commission le professeur Stijn Baert. Ce marché public a été attribué à la Katholieke Universiteit Leuven, en collaboration avec la VUB et l'Université de Gand. Je devrais pouvoir m'emparer des premiers résultats de l'étude à la fin de l'année. Le critère de l'âge est bien inclus dans les tests effectués par ce consortium académique.

En ce qui concerne la réforme des tests de discrimination - dans le cadre de l'ordonnance tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement du ministre Gosuin -, je suis heureux de vous annoncer l'approbation par le gouvernement de la troisième et dernière lecture du projet d'ordonnance portant modification des diverses dispositions visant à lutter contre la discrimination en matière d'emploi. Je suis impatient que ce dossier puisse être inscrit à l'ordre du jour, et j'espère que nous pourrions en discuter après les vacances de Pâques.

Monsieur Obolensky, vous verrez que les réticences qu'a pu exprimer mon prédécesseur, M. Gosuin, quant à cette pratique, ne portaient pas sur leur mise en œuvre proprement dite, mais sur les règles de répartition des compétences entre l'État fédéral et la Région. En d'autres termes, est-ce l'inspection régionale de l'emploi ou l'inspection fédérale de l'emploi qui doit effectuer ces tests ? Vous lirez avec intérêt l'avis du Conseil d'État sur le projet que j'ai déposé et dont l'objectif était de repousser davantage les frontières de notre compétence. Cet avis est assez contraignant, et nous devons le respecter.

La bonne nouvelle, c'est que, depuis que la Région bruxelloise a voté pour l'introduction de ces tests, ceux-ci ont été copiés non seulement au sein de la Région dans le secteur du logement - et c'est une bonne chose -, mais aussi au niveau fédéral, où ils peuvent être mis en œuvre conformément à la méthodologie qui y a été déterminée.

J'espère donc que nous poursuivrons le débat très prochainement et que nous pourrions continuer à travailler ensemble pour lutter plus efficacement contre les discriminations à l'embauche, qui constituent un gaspillage social et une atteinte à l'égalité des chances.

*(M. Hasan Koyuncu, deuxième vice-président, prend place au fauteuil présidentiel)*

[143]

**Mme Farida Tahar (Ecolo).** - Je vous remercie pour cette réponse très étayée, comme à l'accoutumée. Je n'ai jamais prétendu que les C.V. anonymes étaient la panacée. J'ai simplement voulu inviter à une réflexion sur l'usage de cet outil à des moments précis. Le but est d'aider les demandeurs d'emploi qui peinent à arriver ne serait-ce qu'à la première étape de sélection, celle de l'obtention d'un premier rendez-vous.

Je sais qu'Actiris a pris la décision aujourd'hui de ne pas recourir au C.V. anonyme et je la respecte ; je ne suis d'ailleurs moi-même pas très portée vers cette solution. Toutefois, une agence d'intérim, certes privée, expérimente ce projet pilote - je souligne le terme « pilote », qui implique que le projet doit encore rendre ses conclusions et qu'on se rendra peut-être compte qu'il ne s'agit pas d'un outil efficace. Je déplore que la

Région ne puisse lui emboîter le pas et envisager de revenir sur la décision prise par Actiris, qui avait déjà expérimenté cet outil il y a quinze ans.

Il est évident qu'à côté de cela, Actiris, notamment au travers de son service inclusif antidiscrimination, réalise un travail remarquable avec une équipe dynamique.

Enfin, il est à souligner que la lutte contre les discriminations, ne consiste pas à trouver un bouc émissaire et faire la chasse aux employeurs. Dans le cadre de ce projet pilote, les employeurs eux-mêmes sont parties prenantes, ils acceptent de jouer le jeu. Mon objectif est la mise à l'emploi des personnes, qu'elles soient sous-qualifiées ou non.

Il est vrai que beaucoup de jeunes sous-qualifiés, surtout des hommes comme vous le dites, nécessitent une stratégie structurelle et globale, pour répondre aux besoins du demandeur d'emploi, mais aussi de l'entreprise. Je n'ai donc pas de problème avec les entreprises, qui sont des partenaires et parfois même des amis. Ma famille compte d'ailleurs des indépendants et des chefs d'entreprise. Je souhaite simplement pouvoir limiter le taux de chômage, qui reste important à Bruxelles.

[145]

**De heer Pepijn Kennis (Agora).** - Het anonieme cv is misschien niet de enige oplossing voor alle problemen, maar er moet toch iets gebeuren, zeker aangezien de discriminatiecijfers nog steeds lijken te stijgen. In 2021 waren er iets meer klachten bij Actiris dan vandaag het geval is. Dat kan betekenen dat er nu minder discriminatie is, wat zeer goed zou zijn, of dat er minder mensen een klacht indienen omdat ze de dienst onvoldoende kennen, wat zeer jammer zou zijn. Dat is moeilijk uit te maken.

Het anonieme cv zou dus een deel van de oplossing kunnen zijn. Ik moedig u aan om er verder over na te denken en misschien proefprojecten te organiseren in bepaalde sectoren.

Ik geef graag het verhaal mee van Rising You, een Brusselse organisatie die vooral met vluchtelingen werkt en hen via een intensief traject opleidt om als 'hoogtewerker' aan de slag te gaan. Met een klassieke cv en een sollicitatiegesprek vinden die mensen geen werk. Zij zijn immers niet getraind om een cv en een motivatiebrief te schrijven en om een goede indruk te maken tijdens een gesprek. Nee, zij zijn getraind om op grote hoogte te werken en daar goed werk af te leveren.

Daarom weigert Rising You om cv's en dergelijke door te sturen als bedrijven daarom vragen. De vzw stuurt die jongeren wel uit om een dagje te komen meewerken, zodat de bedrijven merken dat zij wel degelijk over de benodigde vaardigheden beschikken en ze hen aanwerven.

Vaak willen werkgevers niet discrimineren. We moeten daar ook niet van uitgaan. Het gaat vaak om onbewuste discriminatie, waarbij werkgevers uit een stapel cv's onbewust die kandidaten kiezen die het meest op hen lijken of die de bestaande structuren bestendigen. Daarom lijkt het mij interessant om anonieme cv's en zelfs sollicitaties zonder cv te overwegen, zodat bedrijven sneller geneigd zullen zijn om naar de competenties van kandidaten te kijken en niet naar hun uiterlijk, naam of leeftijd.

Ik zal dit dossier blijven volgen.

[147]

**M. Sevket Temiz (PS).** - Effectivement, il n'existe pas de remède magique à ce problème appelé à perdurer. Il faut combiner tous les outils disponibles pour freiner la gangrène de la discrimination.

---

Nous attendons l'arrivée de vos mesures au mois d'avril pour débattre plus avant de la question.

L'étude des universités de Louvain et de Gand que vous avez mentionnée se penche-t-elle sur la discrimination en général ou son objet est-il plus détaillé ?

**M. Bernard Clerfayt, ministre.** - J'ai anticipé sur l'approbation du plan antidiscrimination que j'ai élaboré en février 2022 et que nous attendons tous avec impatience. La consultation traînant en longueur, j'ai d'ores et déjà réalisé une de ses quinze mesures : l'attribution d'une étude en vue de procéder à un examen proactif de discrimination dans certains secteurs d'activité.

J'ai ainsi lancé un marché public qui a été obtenu par un consortium formé par la Katholieke Universiteit Leuven, la VUB et l'Université de Gand. Les services ont aidé les chercheurs à en définir les cibles et les critères. Une vague de C.V. anonymes est sur le point d'être lancée dans ce cadre. Pour des raisons évidentes, je tairai ici les secteurs qui ont été sélectionnés pour le test, qui doit rester aveugle pour être valable. Moins j'en dis, plus le test sera pertinent. Les chercheurs doivent nous livrer l'étude à l'automne. Nous aurons ainsi les premiers tests proactifs en Région bruxelloise.

[151]

**De heer Gilles Verstraeten (N-VA).** - Ik ben het met de heer Kennis eens dat veel werkgevers niet bewust discrimineren. De indruk ontstaat soms dat bepaalde groepen actief worden gediscrimineerd, maar uit alle studies komt naar voren dat als je fijnmazig naar de situatie kijkt, er andere, dieperliggende factoren meespelen.

Dat is meteen ook mijn kritiek. We kijken altijd naar het einde van het hele proces. We leggen alle schuld bij de werkgevers en kijken te weinig naar het voortraject. We stellen ons veel te weinig de vraag hoe het komt dat bepaalde groepen het zo slecht doen op de arbeidsmarkt, niet weten hoe ze zich moeten gedragen, hoe ze een cv moeten opstellen of zichzelf moeten verkopen.

Ik durf te beweren dat de ergste discriminatie van bepaalde kansengroepen in Brussel al op school begint, vooral in het Franstalige onderwijs. Dat ligt misschien gevoelig, maar ik heb verschillende directeurs van scholen in achterstandswijken zaken horen zeggen waarvoor ze onmiddellijk zouden moeten worden ontslagen. Velen lijken het al bij voorbaat te hebben opgegeven voor hun leerlingen en lijken er al tevreden mee te zijn als hun leerlingen wat kunnen lezen en rekenen aan het einde van het zesde leerjaar. Zolang we die directeurs daar laten zitten, in bepaalde wijken in Schaarbeek of in Kuregem, zullen we dergelijke effecten op de arbeidsmarkt blijven zien en zullen die jongeren een vogel voor de kat blijven.

Ik weet dat wij niet bevoegd zijn voor onderwijs, maar ik hoop dat de Franstalige collega's die discussie voeren in de Cocof. Er zijn op onderwijsvlak immers een aantal essentiële problemen die verklaren waarom veel Brusselaars later in hun leven niet aan de bak komen. Op politiek vlak valt daar meer te realiseren dan door constant jacht te maken op de werkgevers.

[153]

**M. Bernard Clerfayt, ministre.** - Ce sont des considérations qui relèvent de l'enseignement. Il ne m'appartient donc pas d'émettre une opinion à ce sujet.

- *L'incident est clos.*

[157]

## QUESTION ORALE DE M. EMIN ÖZKARA

**À M. RUDI VERVOORT, MINISTRE-PRÉSIDENT DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉ DU DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL ET DE LA RÉNOVATION URBAINE, DU TOURISME, DE LA PROMOTION DE L'IMAGE DE BRUXELLES ET DU BICULTUREL D'INTÉRÊT RÉGIONAL,**

**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,**

**concernant l'état d'avancement du chantier relatif à la chancellerie régionale et au site internet qui reprend les décisions et documents préparatoires du gouvernement et l'inventaire des organismes publics bruxellois.**

[159]

## TOEGEVOEGDE MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS

**betreffende de openbaarheid van de agenda en de besluiten van de regering.**

[161]

**M. Emin Özkara (indépendant).**- Depuis des années, la population bruxelloise dans sa grande diversité cherche à accéder aux documents préparatoires, aux notifications, notes et décisions complètes du gouvernement régional bruxellois, sans succès.

Comme vous le savez, il est clairement précisé ce qui suit dans la déclaration de politique générale : « Les nouvelles obligations pesant sur le gouvernement en matière de publicité de ses décisions et documents préparatoires imposent de créer une chancellerie régionale et de développer, par le biais d'un site internet adapté, la communication avec les citoyens. Ce site reprendra également l'inventaire des organismes publics bruxellois, les mandats et rémunérations - publiques et privées par tranches comme au Parlement européen - perçues en leur sein. Le gouvernement soutiendra les pouvoirs locaux dans leurs efforts en matière de transparence des documents, de publicité des décisions et de bonne gouvernance. »

Le 27 septembre 2019, j'ai déposé au greffe du Parlement bruxellois une série de questions parlementaires adressées à tous les ministres et secrétaires d'État du gouvernement bruxellois sur l'inventaire exhaustif des autorités publiques et organismes publics qui relèvent de leurs compétences, autorités et tutelles.

Le 4 novembre 2019, le ministre-président m'a adressé la réponse suivante : « À cet égard, je puis vous faire savoir que l'inventaire des organismes publics bruxellois relevant de mes compétences est en cours de réalisation par mon cabinet, avec l'appui de l'administration. Aucun intervenant extérieur n'a, à ce stade, été sollicité. Je ne suis, pour l'heure, pas en mesure de vous communiquer un calendrier plus précis. »

Monsieur le Ministre, je souhaiterais vous interroger sur les avancées réalisées et sur le respect des obligations et engagements du gouvernement. Quel est l'état d'avancement du chantier relatif à la chancellerie régionale et au site internet qui reprend les décisions et documents préparatoires du gouvernement et l'inventaire des organismes publics bruxellois ?

Les décisions et documents préparatoires du gouvernement ainsi que l'inventaire des organismes publics bruxellois sont-ils accessibles au public ? Dans l'affirmative, sur quels sites internet ?

Qu'en est-il de la politique d'ouverture des données et de l'interopérabilité des documents numériques qui, à l'heure actuelle, ne sont pas respectées ?

Pourquoi n'utilisons-nous toujours pas un format de fichier structuré de telle manière que des applications logicielles permettraient de déterminer, de reconnaître et d'extraire des données spécifiques, notamment l'énoncé d'un fait et sa structure interne ? Quelles sont les avancées réalisées par votre cabinet à cet égard ?

[165]

**De heer Pepijn Kennis (Agora).**- In de gewestelijke beleidsverklaring heeft de regering zich ertoe verbonden om beslissingen en voorbereidende documenten eenvoudiger raadpleegbaar te maken via een gewestelijke kanselarij en een website.

Die openbaarheid is niet alleen een mooie geste, ze is ook gewoon wettelijk verplicht. Het gezamenlijk decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de GGC en de Cocof betreffende de openbaarheid van bestuur van 16 mei 2019 bepaalt: "De regering, het Verenigd College en het College verspreiden, in de rubriek 'transparantie' van hun website, uiterlijk op de dag vóór hun vergaderingen de definitieve agenda van die vergaderingen en uiterlijk op de werkdag die volgt op hun vergadering, de beslissingen die zij goedgekeurd hebben, alsook de nota's waarop die gebaseerd zijn."

De Brusselse burgers hebben recht op transparantie over de agenda en de besluiten van de regering. Vandaag kun je die documenten niet terugvinden op de website van de regering, gov.brussels. Het recentste besluit dat er bij het indienen van deze vraag, begin 2023, op stond, was er een van juli 2022. Sterker nog, zelfs als parlementslid moeten we vaak enkele weken wachten op de besluiten van de regering, waardoor we genoodzaakt zijn ons werk te baseren op persberichten in plaats van op regeringsbesluiten.

Het parlement is overigens, krachtens artikel 40 van datzelfde gezamenlijke decreet en ordonnantie, belast met de evaluatie van die maatregelen.

Er blijkt wel een andere website te bestaan, die wat meer verstopt is, publi.irisnet.be, waar je wel over enkele agenda's van de regering kunt beschikken. Er is dus wel iets, maar het is toch allemaal niet erg toegankelijk.

Hoever staat u met het project van de kanselarij en de centrale website die u in de beleidsverklaring aankondigde?

Op welke manier worden de agenda en de besluiten van de regering gepubliceerd? Hoeveel tijd verloopt er gemiddeld tot hun publicatie?

Op welke manier hebben Brusselse burgers daar toegang toe? Hoeveel keer moeten ze doorklikken op de website van de regering om de juiste documenten te vinden?

[169]

**M. Bernard Clerfayt, ministre.**- La transparence et l'accès aux documents relatifs aux décisions publiques - celles de l'administration en général et du gouvernement en particulier - sont des sujets qui me tiennent à cœur. Je ne suis cependant pas dans le saint des saints du Bureau élargi du Parlement. Vous avez posé la

---

question au ministre-président et à moi-même. J'ai, pour ma part, la responsabilité de départements techniques, tout à fait disposés à mettre en œuvre une éventuelle décision, prise par le gouvernement, de leur confier la mission de travailler sur ces matières.

Le ministre-président, dont les services assument la chancellerie globale du gouvernement, m'a transmis les éléments de réponse suivants. Le projet de chancellerie régionale est bien à l'étude par le service public régional de Bruxelles (SPRB). Une équipe en son sein a été constituée pour former l'embryon d'une future chancellerie, qui serait détachée du cabinet du ministre-président pour être rattachée au SPRB et diffuser plus largement les documents sur lesquels vous m'interrogez. Le sujet n'est toutefois pas encore arrivé sur la table du gouvernement et mon administration chargée de l'informatique n'a pas encore été invitée à travailler concrètement sur l'une ou l'autre piste de publicité. Je suis donc au regret de ne pas pouvoir vous en dire davantage.

En ce qui concerne les matières de transition numérique, les décisions du gouvernement sont publiées sur la plateforme web accessible à tous, Editoria, créée il y a une vingtaine d'années par le Centre d'informatique pour la Région bruxelloise, aujourd'hui Paradigm. Cette plateforme rassemble les publications des pouvoirs publics bruxellois : huit administrations communales, trois CPAS, les gouvernements régional et communautaire, le SPRB, les services du Collège réuni et le Parlement bruxellois.

[171]

*(verder in het Nederlands)*

De lijst met instellingen en de links naar de regeringsbesluiten zijn beschikbaar op [be.brussels](http://be.brussels) in drie tot zes klikken. Om het opzoeken van informatie te vergemakkelijken, heb ik een gewestelijke webstrategie opgezet, die tot doel heeft de websites toegankelijker en gebruiksvriendelijker te maken. De eerste thematische websites zullen worden gewijd aan informatie over het gewest. De website [be.brussels](http://be.brussels) zal daarin worden opgenomen.

[173]

*(poursuivant en français)*

Nous lançons actuellement la stratégie internet régionale. Comme je l'ai indiqué, plus de 220 sites sont organisés par les différentes agences, départements et organismes régionaux. Il est donc assez difficile de s'y retrouver. La stratégie internet régionale va regrouper ces sites en une dizaine de familles, pour simplifier le travail d'accès aux informations. L'architecture n'a en effet pas toujours été conçue de manière cohérente et centralisée. Dans le cadre du plan de simplification administrative Easy Way, j'ai demandé à Easybrussels de travailler sur cette thématique, avec la mise en place d'un cadastre des données d'intérêt public.

Quant à [openbudgets.brussels](http://openbudgets.brussels), que j'ai mis en œuvre il y a deux ans, ce projet donne accès, sur un seul site, à toutes les informations disponibles sur les subsides, les marchés publics, les budgets et dépenses ainsi que les dotations de tous les organismes régionaux. Une grande majorité de communes y sont également inscrites. Auparavant, ces informations étaient disponibles sur les sites internet de chacun des organismes. À présent, tout est rassemblé en un seul lieu que l'on retrouve avec divers moteurs de recherche - qui sont, certes, encore perfectibles.

Cette politique d'ouverture des données est centrale dans le développement des administrations bruxelloises. Afin de les encadrer, les accompagner et les sensibiliser, j'ai proposé au gouvernement d'adopter une « stratégie de la donnée », pour intégrer la manière dont chaque administration organise son travail, les

données qu'elle gère et celles qu'elle rend publiques. Le but est de mieux structurer les données régionales, de les valoriser au bénéfice de chercheurs, mais aussi de garantir leur protection.

Cette stratégie est en cours de mise en œuvre. Le plus grand défi est de faire prendre conscience à chacune des administrations de l'importance de ces données et de partager au sein de la Région des standards pour organiser leur transfert, leur échange et leur protection.

[175]

**M. Emin Özkara (indépendant).** - Je vous remercie pour vos réponses détaillées et continuerai à suivre les évolutions et actions concrètes mises en œuvre par le gouvernement dans ce chantier essentiel qui me tient également à cœur.

[177]

**De heer Pepijn Kennis (Agora).** - Ik had mijn vraag gericht aan de minister-president. Ik bespreek graag met u de technische aspecten, maar natuurlijk zou ik het nog liever met de minister-president over de kern van de zaak hebben, namelijk de publicatie van de regeringsbesluiten.

De website Editoria heb ik inderdaad ontdekt nadat ik mijn vraag had ingediend. Eveneens na indiening is er op de site be.brussels een klein vakje bij gekomen dat naar Editoria verwijst. Daardoor zijn er aanzienlijk veel minder clicks nodig om de agenda's en beslissingen van de regering terug te vinden. Het parlementaire werk werpt dus toch vruchten af.

Het werk is echter nog niet klaar en ik moedig u dus aan om de harmonisering van de webstrategie en vooral de vereenvoudiging van de communicatie met de burgers voort te zetten. De informatie is soms wel beschikbaar, maar af en toe verdrink je in de informatie, waardoor je niet vindt wat je zoekt. In sommige gevallen kan dat een bewuste strategie zijn, al zeg ik niet dat dat voor u of voor deze regering het geval is. Op een eenvoudige manier de juiste informatie vinden is essentieel voor een goed werkende democratie.

- *Het incident is gesloten.*

[181]

## QUESTION ORALE DE MME CLÉMENTINE BARZIN

**À M. BERNARD CLERFAYT, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉ DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE, DES POUVOIRS LOCAUX ET DU BIEN-ÊTRE ANIMAL,**

**concernant le suivi consacré au plan de lutte contre les métiers en pénurie.**

[183]

**Mme Clémentine Barzin (MR).** - En 2021, vous avez manifesté votre volonté de lancer en 2022 un plan de lutte contre les métiers en pénurie. Dans ce plan figurait notamment l'organisation de tables rondes dans quatre secteurs : la construction, la logistique, la santé et le numérique. Toujours dans le cadre de ce plan, le revenu de formation a été augmenté : il est passé de 1 à 2 euros pour toutes les formations et à 3 euros de l'heure pour les personnes qui se forment dans un métier en pénurie.

Actuellement, selon le dernier rapport mensuel d'Actiris de décembre 2022, notre Région compte 87.075 demandeurs d'emploi inoccupés. Parmi ceux-ci, 48 % le sont depuis plus de deux ans. De plus, notre Région compte aujourd'hui 113 métiers identifiés comme fonctions critiques pour lesquelles les employeurs peinent à recruter.

Malgré les efforts, le nombre de demandeurs d'emploi dans notre Région reste élevé. Nous en parlons souvent et connaissons les réponses eu égard à un problème général touchant ces métiers, qui dépasse les frontières de notre Région et qui est multifactoriel. Nous devons toutefois continuer à renforcer la formation et la remise à l'emploi de ces personnes.

Un autre problème que vous avez souligné est le fait qu'un grand nombre d'employeurs ne transmettent pas leurs offres d'emploi à Actiris. Il est important de rappeler à ces employeurs que plus nombreux seront les canaux de diffusion de leurs offres, plus ils auront de chances de trouver des personnes motivées à postuler.

Aujourd'hui, je m'interroge sur le suivi de ce plan de lutte contre les métiers en pénurie. Où en est-il ? Est-il toujours d'application pour l'année 2023 ? Quelles mesures sont liées à ce plan pour cette année ?

Quelle part du budget attribuez-vous à la réalisation de ce plan pour 2023 ?

Quelles principales mesures de ce plan sont mises en œuvre en 2022 ?

Continuez-vous à organiser des tables rondes avec les différents secteurs ? Avec quels résultats ? De nouveaux secteurs ont-ils été consultés depuis ? Le cas échéant, lesquels ?

En ce qui concerne les échanges avec les différents secteurs, quelles sont leurs principales revendications en matière de formation et d'accompagnement ?

Vous avez décidé d'augmenter le revenu de formation à l'occasion du plan de lutte contre les métiers en pénurie. Où en sont vos discussions avec le gouvernement fédéral concernant la défiscalisation des futures augmentations de ce revenu ?

[185]

**M. Bernard Clerfayt, ministre.** - Votre question montre votre détermination à suivre cette problématique, qui interpelle tous les employeurs. Nombreux sont en effet ceux qui éprouvent des difficultés à trouver les talents nécessaires au développement de leur entreprise. La presse évoque régulièrement le problème des métiers en pénurie, dont on parle probablement davantage que l'on agit pour changer la donne.

C'est pourquoi j'ai décidé en 2022 de réunir autour de la table les quatre secteurs professionnels qui me semblaient les plus touchés par le problème et des acteurs du service public. L'objectif de ces rencontres était de déterminer l'apport de chacun dans la construction commune de pistes de solutions.

Nous avons organisé cinq tables rondes, à l'occasion desquelles étaient mandatés les quatre pôles formation-emploi et Horeca Be Pro, le centre de référence professionnelle pour le secteur horeca, dans le but d'affiner un plan d'action et de déterminer, pour chacune des actions, le pilote, le budget, les indicateurs objectifs d'activité, les résultats visés et la temporalité.



Deux pôles formation-emploi doivent encore finaliser ce travail pour des actions à mener en 2023 et 2024. Ces actions portent, de manière générale, sur l'orientation, l'incitation, la communication, la formation et l'orientation des publics cibles des pôles formation-emploi vers les métiers qui recrutent.

Quant au budget consacré à la réalisation de ce plan, nous avons prévu un total de 3,8 millions d'euros pour soutenir les plans d'action sectoriels. La moitié de ce montant a été liquidée en fin d'année 2022, de sorte que les moyens seront utilisés par les pôles formation-emploi dans le courant de l'année 2023. L'autre moitié est provisionnée au budget 2023 pour une attribution en cours d'année, afin de poursuivre les actions en 2024.

[187]

S'agissant des principales mesures mises en œuvre en 2022 dans le cadre de ce plan, je n'entrerai pas dans les détails tant que les plans ne seront pas définitivement adoptés par les partenaires des pôles formation-emploi. Je resterai donc très général à ce stade.

Parmi les mesures, citons le renforcement de la concertation entre les opérateurs des secteurs professionnels et du secteur public au sein des pôles formation-emploi en ce qui concerne la formation, la sélection des chercheurs d'emploi, la formation adaptée aux métiers, etc. Une autre mesure concerne la concertation avec le niveau fédéral sur la défiscalisation des primes à la formation, que nous avons décidé d'augmenter dans les secteurs des métiers qui recrutent. Enfin, nous parlons souvent de l'instauration d'un bilan de compétences comme base d'un accompagnement plus professionnel et plus objectif des chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris, afin de mieux orienter leur formation.

Les tables rondes sont en cours de finalisation. D'ici à quelques semaines, des plans d'action étayés pourront être signés par les différentes parties prenantes. J'ai voulu que les plans dépassent l'énumération d'une série de recommandations et que les acteurs s'engagent, ce qui prend un peu plus de temps. Il y a en effet une marge entre l'expression d'un souhait et l'engagement réel. Ma démarche rejoint sans doute votre philosophie visant à inscrire les acteurs, les employeurs, dans des actions concrètes, précises, et non à se contenter de quelques vagues déclarations qui n'engagent à rien. Certaines avancées pourront ainsi être engrangées.

Je compte d'ailleurs relancer les tables rondes, même si les cinq premières prennent du temps pour aboutir. J'envisage de les élargir au secteur des soins de santé ainsi qu'au secteur de la comptabilité. Il y a en effet une forte demande de comptables et le secteur est prêt à s'investir dans des mesures.

[189]

S'agissant du revenu de formation, nous l'avons augmenté en 2021, après vingt ans, de 1 à 2 euros. Nous avons également prévu le budget pour le porter à 3 euros dans les secteurs qui recrutent.

En ce qui concerne la concertation fédérale, elle est toujours en cours et je n'ai pas encore les résultats définitifs. Il semble que les difficultés relèvent de la disparité des régimes mis en place par chacune des Régions et de la manière dont le gouvernement fédéral est en mesure de tenir compte des différences régionales. Je suis en contact régulier avec mon homologue au niveau fédéral, le ministre Dermagne, à ce sujet, mais la question relève notamment du ministère des Finances et du ministère des Affaires sociales pour le volet sécurité sociale. Cette concertation interfédérale est plus lente que je ne le voudrais. Je ne peux donc préjuger de sa fin.

Il s'agit toutefois d'un dossier que je porte en priorité, car - je le répète et je pense que vous partagez cette opinion - la montée en compétence des chercheurs d'emploi est la voie privilégiée pour répondre à la

demande des employeurs dans les métiers qui recrutent, et pour permettre aux Bruxellois de trouver un emploi et de maîtriser leur vie.

De manière plus générale, la problématique des pénuries et de l'inadéquation de l'offre et de la demande d'emplois est récente. Elle résulte d'une multiplicité de facteurs. Je vous invite à lire à cet égard le récent rapport de la Banque nationale de Belgique qui y consacre quelques pages, rappelant que la Belgique compte 180.000 postes non pourvus. La toute grande majorité de ceux-ci se trouvent en Flandre, pour 24.000 à Bruxelles. C'est ce qui nous pousse à continuer la concertation avec la Flandre pour y orienter les chercheurs d'emploi bruxellois. D'autres réflexions de la Banque nationale indiquent clairement le caractère multifactoriel des causes de ce phénomène.

[191]

**Mme Clémentine Barzin (MR).** - Vous êtes parfois un peu contradictoire, Monsieur le Ministre : vous nous dites que cette problématique échappe à la Région bruxelloise, mais vous réalisez tout de même ce plan - que je salue. Vous êtes donc bel et bien impliqué dans cette problématique énorme qui concerne bon nombre de demandeurs d'emploi en Région bruxelloise, entre autres. Il importe que celle-ci leur apporte une réponse adaptée, avec les outils à sa disposition.

Je salue aussi le fait que vous ajoutiez à vos concertations et aux domaines étudiés les soins de santé et la comptabilité.

Cela étant dit, vous évoquez les budgets conséquents de 1,9 million en 2022 et la même somme en 2023. Certes, les plans ne sont pas finalisés, mais les mesures que vous communiquez sont un peu générales. Les formations adaptées seront-elles radicalement renforcées ? On sait en effet que le nombre de bénéficiaires est réduit dès le départ, et qu'il diminue à mesure que la formation avance, si l'on n'y ajoute pas de nouveaux candidats. Quel levier allez-vous utiliser, avec ce budget, pour faire de ces formations le canal qui conduise un maximum de demandeurs d'emploi vers les métiers en pénurie ? C'est là où le bât blesse.

Je salue la logique d'objectifs que vous évoquez, entre autres pour les organismes publics. Nous souhaitons également davantage de recours à l'alternance. Un organisme la pratique en Région bruxelloise, mais nous voulons accentuer cette tendance, notamment en renforçant le rôle des entreprises en la matière. Cela fait-il partie des mesures envisagées ? Je voudrais connaître les engagements précis des secteurs et des organismes d'intérêt public en matière de pôles formation-emploi. Comment mettre en place le levier que constitue l'alternance dans le cadre des réponses élaborées dans le plan de lutte contre les métiers en pénurie ? Le budget nous donne de grandes espérances à cet égard, bien que nous soyons aujourd'hui encore un peu dans le flou.

- *L'incident est clos.*

[195]

[197]

## **QUESTION ORALE DE MME CLÉMENTINE BARZIN**

**À MME BARBARA TRACHTE, SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉE DE LA TRANSITION ÉCONOMIQUE ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,**

---

## concernant l'évolution de la politique industrielle à la lumière de la stratégie Shifting Economy.

[199]

**Mme Clémentine Barzin (MR).** - Au printemps dernier, vous présentiez à cette commission la stratégie de transition économique. Celle-ci a pour ambition de reprendre l'ensemble des grands plans économiques bruxellois des dernières années. Parmi ceux-ci, le plan industriel, datant de début 2019, tendait à redévelopper des activités productives en Région bruxelloise. Il se basait sur cinq secteurs avec un potentiel de chaînes de valeur : la construction, l'industrie agroalimentaire, la santé, le secteur manufacturier et des métaux, et les industries créatives et culturelles.

Votre prédécesseur incluait également dans son plan les dimensions de recherche de foncier, de cadre fiscal et financier favorable et de dynamique de l'emploi.

Les pages consacrées aux secteurs de la stratégie Shifting Economy, indiquent, en ce qui concerne la stratégie Good Food (ex-agroalimentaire), la volonté d'un basculement alimentaire vers un modèle plus durable et résilient et la volonté de transformer les filières, pour lesquelles on entend accompagner les entrepreneurs et commerçants. Dans le plan initial, on parlait d'investir dans des processus de transformation et dans l'origine locale.

En ce qui concerne le plan de gestion des ressources et des déchets (ex-secteur manufacturier et métaux), la stratégie Shifting Economy souhaite accompagner les professionnels dans la gestion des déchets et stimuler l'offre en économie circulaire. Le plan initial misait encore sur les grandes entreprises bruxelloises, telles qu'Audi, Sabca et Solvay.

Pour ce qui est de l'alliance Révolution (ex-secteur de la construction), la stratégie Shifting Economy promeut, par exemple, l'accès au foncier bruxellois pour les entreprises d'économie circulaire, ainsi que la mise à disposition de solutions logistiques et de stockage pour les matériaux de réemploi. Le plan industriel proposait une chaîne de valeur basée sur la structuration d'une compétence forte, localisable à Bruxelles, en matière de déconstruction.

[201]

En matière de santé, la stratégie Shifting Economy valorise l'innovation avec une série de soutiens et d'appels à projets dans une vision d'accessibilité sociale des soins de santé. Le plan industriel mettait en avant des niches économiques, telles que les technologies médicales et les dispositifs médicaux, l'e-santé ou encore la biotechnologie.

Enfin, en matière d'industries créatives et culturelles, la stratégie Shifting Economy a pour objectif de mettre en place une panoplie de soutiens - financements, appels à projets etc. - et mentionne la prise en considération des enjeux d'innovation, de durabilité et d'inclusion dans les critères d'évaluation des appels à projets. Dans le plan industriel était soulignée l'ambition de renforcer les liens entre les créatifs et les secteurs productifs, à travers la plateforme Brussels Creative.

Comment le plan industriel a-t-il évolué depuis 2019 ?

Que reste-t-il aujourd'hui des axes du plan industriel dans ces cinq grands secteurs, dans ses ambitions de recherche de foncier et de cadre fiscal favorable ?

Les auteurs du plan industriel insistaient sur la création de chaînes de valeur. Qu'en est-il de ces chaînes dans les cinq grands secteurs évoqués dans la stratégie Shifting Economy ? Quels processus de transformation en matière alimentaire sont-ils soutenus, plus particulièrement, dans la Shifting Economy pour en faire une chaîne de valeur ? Avec quels objectifs économiques précis ? Quelle est votre vision des grandes entreprises manufacturières à Bruxelles ?

Quels sont vos objectifs et comment envisagez-vous de créer une chaîne de valeurs sur la base de l'économie circulaire des déchets alors que des académiques d'Innoviris nous ont indiqué que ce modèle économique reposait, à tout le moins en partie, sur les pouvoirs publics ?

Quelle place revêt une chaîne de valeurs en matière de déconstruction dans le volet Révolution et avec quels objectifs économiques ?

Qu'en est-il aujourd'hui des niches économiques en santé - technologies médicales, dispositifs médicaux et biotechnologie - et qu'en fait désormais la stratégie Shifting Economy ? Pour quels objectifs économiques ?

Quels sont les liens encouragés à ce jour entre les industries créatives et les secteurs productifs ? Quels sont vos objectifs économiques en la matière ?

Enfin, quelle est votre vision en matière de mise à disposition d'un foncier compétitif par rapport aux autres Régions ?

[205]

**Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État.** - Il est impossible de répondre avec précision, dans le temps qui m'est imparti dans le cadre d'une question orale, à chacune de vos questions.

Je broserai donc un tableau contenant l'essentiel dans le cadre de mes compétences, et y ajouterai des éléments qui relèvent des compétences de mon collègue Alain Maron.

Comme vous le mentionnez, le plan industriel avait été adopté au début de l'année 2019. Dès mon entrée en fonction, des consultations entre des membres de mon cabinet et les différentes administrations qui relèvent de mes compétences ont été entamées pour intégrer au plan industriel les objectifs que le gouvernement bruxellois s'est fixés en matière de transition économique et de logistique urbaine.

Pour atteindre de telles ambitions, il faut faire la part belle aux modèles économiques décarbonés, circulaires et régénératifs, qui ancrent l'activité économique à Bruxelles afin de produire localement, qui assurent la création d'un tissu économique de proximité et réduisent ainsi les déplacements, qui optimisent l'utilisation du territoire et créent de la valeur ajoutée, tout en contribuant à créer de l'emploi de qualité et peu délocalisable.

Comme c'est le cas pour d'autres plans, tels que le plan Next Tech ou le Small Business Act, les mesures prévues dans le plan industriel ont été intégrées dans la stratégie Shifting Economy, elle-même entièrement alignée sur la stratégie Go4Brussels 2030.

L'objectif est que ces mesures, qui visent à soutenir les activités productives, soient mises en œuvre par les différents organismes d'intérêt public et administrations qui pilotent ou sont associés à la stratégie de transition économique, à savoir Bruxelles Économie et Emploi, hub.brussels, Bruxelles Environnement,

---

Innoviris, citydev.brussels, finance&invest.brussels, le Port de Bruxelles, perspective.brussels ou Bruxelles Mobilité.

La stratégie Shifting Economy fait siens les six piliers sectoriels définis comme prioritaires dans le cadre des stratégies d'investissement de finance&invest.brussels, de Brusoc, du fonds de relance ou encore du plan régional pour l'innovation :

- qualité de vie en ville et résilience urbaine ;
- participation citoyenne et gouvernance partagée ;
- agriculture urbaine et alimentation durable ;
- industrie culturelle et créative ;
- gestion durable des ressources ;
- e-santé.

[207]

Ces six piliers sont en filigrane des instruments économiques mobilisés par la stratégie Shifting Economy, comme le financement, l'accompagnement, l'hébergement des entreprises ou encore les marchés publics innovants. Ils déterminent également le focus sectoriel de la stratégie pour l'agriculture et l'alimentation durable (Good Food 2), la construction et la rénovation (Rénolution), l'économie circulaire et la gestion durable des ressources, la logistique, les industries culturelles et créatives et la santé.

Le chapitre sur la production, la logistique, l'accès aux gisements et la réglementation de la stratégie Shifting Economy, ainsi que ses différentes mesures, répondent aux enjeux industriels transversaux. Ces mesures ont d'ailleurs pour vocation d'être mobilisées et déclinées en soutien aux différentes stratégies sectorielles.

Pour citer quelques exemples de mesures concernant l'économie circulaire et la gestion durable des ressources, l'objectif de la stratégie Shifting Economy est effectivement de stimuler l'offre en économie circulaire à travers, notamment, l'appel à projets Be Circular (3,4 millions d'euros par an), l'appel à projets pour la valorisation de gisements urbains d'Innoviris qui vise à stimuler la recherche et le développement en matière de valorisation de gisements collectés localement, et le contrat de gestion du Port de Bruxelles.

En ce qui concerne l'agroalimentaire et l'alimentation durable, la stratégie de transition économique agit en appui de la stratégie Good Food 2, notamment à travers la catégorie alimentation durable de l'appel à projets Be Circular, la constitution d'un maillage logistique efficient pour développer les filières Good Food, ou encore le soutien à l'accès aux infrastructures pour les transformateurs dans le cadre de la stratégie Good Food.

[209]

En appui à la stratégie Rénolution, la stratégie Shifting Economy a pour objectif de répondre aux enjeux logistiques qui découlent d'une multiplication par trois du taux de rénovation à Bruxelles, notamment à travers l'accès au foncier pour les entreprises de la construction et de la rénovation, l'organisation des flux

logistiques d'approvisionnement en matériaux ou encore l'aménagement de lieux de stockage des matériaux de réemploi.

Toujours en matière de transport de marchandises, la stratégie Shifting Economy met en œuvre les mesures les plus stratégiques du plan Good Move que sont la catégorie logistique de l'appel à projets Be Circular, les primes Cairgo Bike ou la zone de basses émissions, le développement du green deal logistique ou encore le développement des lieux de mutualisation et de services logistiques pour des groupes d'entreprises.

En ce qui concerne les industries culturelles et créatives (ICC), j'y reviendrai en détail en réponse à votre question sur l'industrie du jeu. La stratégie Shifting Economy consacre au secteur des ICC une approche sectorielle adaptée aux réalités des entrepreneurs qui ont trop souvent été écartés des politiques économiques. Il s'agit d'élargir l'offre de financement, d'accompagnement, d'accueil et de développement, et de rendre ces offres plus visibles et plus accessibles aux entrepreneurs des ICC. Cette dynamique est à l'œuvre dans la mise en place de l'appel à projets crea.Brussels et de la plateforme des ICC que vous avez citée, qui est coordonnée par hub.brussels.

En matière de santé, la stratégie Shifting Economy positionne Bruxelles en tant que pôle d'excellence, notamment par la structuration des échanges entre les mondes de la santé, de la recherche et de l'entreprise - à travers la plateforme e-santé - ainsi que par l'accompagnement collectif des porteurs de projets innovants au travers du MedTech Accelerator.

J'en viens à votre question sur l'accessibilité du foncier. Au travers de son nouveau contrat de gestion, citydev.brussels fait du maintien des activités productives en ville une de ses priorités, comme j'ai déjà eu l'occasion d'en parler en commission. Il s'agit par exemple d'accroître le patrimoine foncier et de soutenir de manière plus poussée le tissu des PME en aménageant des parcs PME et des ateliers clés sur porte, ou de réessaimer l'artisanat en ville et tester le concept de lieux de production clé sur porte.

Hub.brussels a également été mandatée afin d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de soutien aux artisans pour soutenir les artisans bruxellois et valoriser la production artisanale et locale, de mettre sur pied un guichet pour faciliter les occupations temporaires ainsi que de développer et d'accompagner le réseau des laboratoires de fabrication.

Enfin, en matière de politique industrielle sectorielle, nous soutenons les acteurs industriels qui ont toute leur place à Bruxelles, notamment par le biais du Conseil de coordination économique.

Je suis bien consciente de n'avoir pas répondu en détail à toutes vos questions, mais j'ai le sentiment que chacune des filières mériterait une question à part entière. J'ai essayé de broser l'ensemble du paysage et de vous exposer notre façon de travailler pour mettre en œuvre ces priorités. Je me tiens bien évidemment à votre disposition pour approfondir l'un ou l'autre aspect.

[213]

**Mme Clémentine Barzin (MR).** - Je vous remercie d'avoir exposé les cinq grands secteurs concernés, mais vous développez les axes et les exemples que nous avons déjà entendus lors des débats budgétaires et dans nos différents échanges sur la stratégie Shifting Economy.

Il est question d'appels à projets et de primes. Je ne suis pas la porte-parole du plan industriel, mais je vous parle d'une logique économique basée sur des chaînes de valeurs, des objectifs économiques, un soutien foncier réel. Aujourd'hui, le coût du foncier continue de causer des problèmes aux entreprises. Notre

commission attend d'ailleurs toujours un échange avec citydev.brussels à ce sujet. Par ailleurs, c'est l'attrait fiscal qui maintient ou fait revenir les entreprises en Région bruxelloise et offre à un secteur un écosystème favorable à son développement.

Les exemples que vous avez évoqués et les réponses en matière d'appels à projets et de primes ne me satisfont pas. Je ne vous ai pas entendue sur les résultats, ni ce qui est maintenu, si ce n'est l'esprit ou les secteurs. Un exemple n'indique cependant pas l'ambition que l'on a eue ou que l'on aurait pu avoir par rapport à un secteur identifié comme potentiel domaine de développement économique pour Bruxelles. Je vous poserai donc des questions écrites, dans l'espoir d'obtenir davantage de réponses.

Je comprends que vous ayez des objectifs politiques en lien avec une accélération de la transition écologique du monde économique bruxellois. Une capacité de développement liée à l'aspect administratif, fiscal et foncier conditionne cependant aussi l'attrait pour Bruxelles et je regrette de ne pas vous avoir entendue à ce sujet.

[215]

**Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État.** - Je comprends mieux votre question. Vous pouvez me poser une question orale, voire déposer une interpellation, ce qui permet de mener le débat directement, mais il est vrai qu'il est plus facile de transmettre les chiffres par écrit.

La transition économique et écologique de la Région implique nécessairement des activités productives, des chaînes de valeurs et de la logistique. Dans le cadre d'une question orale dans laquelle étaient abordés les sujets les plus variés, depuis les industries culturelles et créatives jusqu'à l'économie circulaire, en passant par la logistique, il était difficile d'entrer dans les détails.

Il serait en effet intéressant d'entendre citydev.brussels sur ce qui est mis à la disposition des entreprises, depuis quelque mètres carrés jusqu'à la mise en place de chaînes de production urbaines. Je pense que nous pouvons vous apporter des réponses sur beaucoup d'aspects. D'autres dépassent les compétences économiques régionales, qu'il s'agisse de fiscalité ou de coût du foncier. Je n'ai pas la possibilité de déterminer le coût des terrains à Bruxelles, même si nous jouons sur cet aspect, avec citydev.brussels notamment.

Je vous invite par ailleurs à examiner attentivement un autre volet de l'attractivité dont nous avons déjà parlé dans cette assemblée, à savoir les études sur les raisons qui poussent les entreprises à quitter Bruxelles, car elles sont très diverses.

[217]

**Mme Clémentine Barzin (MR).** - Ce sujet est au cœur du redéploiement de certains secteurs, de leur redynamisation et de l'accueil d'entreprises.

À propos de la fiscalité, comme pour le foncier, la Région doit recourir avec volontarisme aux outils qui sont à sa disposition. Il y a quelques jours à peine, j'interrogeais votre collègue Sven Gatz sur les taxes sur les bureaux. La Région dispose de leviers et doit tendre davantage vers une harmonisation, vu l'enjeu pour son économie, son emploi et ses habitants.

- *L'incident est clos.*

[221]

## QUESTION ORALE DE M. THOMAS NAESSENS

**À MME BARBARA TRACHTE, SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉE DE LA TRANSITION ÉCONOMIQUE ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,**

**concernant l'évaluation de la Shifting Economy Week.**

[223]

**M. Thomas Naessens (Ecolo).** - Fin novembre s'est tenue la première édition de la Shifting Economy Week, ou semaine de la transition économique. Cet événement poursuivait principalement deux grands objectifs, à savoir visibiliser à la fois les principes qui sous-tendent cette fameuse stratégie régionale et les acteurs ancrés dans cette transition, ainsi qu'inciter l'ensemble du tissu économique bruxellois à s'y inscrire. Une stratégie de communication bien pensée, cohérente et stimulante est un levier majeur à activer pour opérer la nécessaire contagion culturelle.

Dans cette perspective, je suis convaincu de l'utilité d'un tel dispositif et de son intégration dans un plan de communication plus large. En effet, afin de toucher les différents publics, territoires et tous les types d'entreprises, il est utile de varier les méthodes, les temps et les espaces. Plusieurs mois après la clôture de cet événement, il me paraît essentiel de vous interroger sur l'évaluation et les conclusions que vous tirez de cette première édition.

Premièrement, estimez-vous que la Shifting Economy Week a atteint les objectifs qu'elle s'était fixés ? Quelles conclusions en tirez-vous ? Comment a été opérée son évaluation ?

Ensuite, prévoyez-vous de réitérer l'expérience dans les années à venir ? Si oui, quelles pistes d'amélioration et axes de travail seront prioritaires ?

Enfin, de manière plus générale, quels sont les autres moyens de communication mobilisés pour visibiliser la stratégie Shifting Economy ?

[225]

**Mme Barbara Trachte, secrétaire d'État.** - La Shifting Economy Week, ou semaine de la transition économique, s'inscrit pleinement dans le cadre de la stratégie régionale de transition économique Shifting Economy. Comme vous le savez, cette stratégie vise la décarbonation de notre économie à l'horizon 2050 ainsi qu'à informer, sensibiliser et accompagner toutes les entreprises bruxelloises dans un trajet de transition.

Pour ce faire, nous avons élaboré une politique en la matière, dont la Shifting Economy Week fait bien entendu partie. Il s'agit d'un moment d'information, de sensibilisation, de promotion, d'échanges et de réseautage avec l'écosystème bruxellois en vue de réaliser la transition la plus inclusive possible.

L'édition 2022 de la Shifting Economy Week a été évaluée grâce au registre des inscriptions, à un formulaire d'évaluation proposé aux partenaires ainsi qu'à un séminaire d'évaluation interne qui a réuni les principaux organisateurs de l'événement tels que Bruxelles Environnement, Bruxelles Économie et Emploi, hub.brussels, mais aussi des représentants de l'Union des classes moyennes (UCM), des membres de l'union flamande des entrepreneurs indépendants (Unizo), ainsi que des membres de mon cabinet.



L'édition 2022 a réuni plus de 1.560 participants autour de 61 événements. L'événement de clôture - moment phare de la semaine - a, quant à lui, comptabilisé plus de 470 inscrits.

Il ressort du formulaire d'évaluation envoyé aux partenaires et de l'évaluation interne destinée aux organisateurs que plusieurs objectifs ont été atteints. Ces objectifs sont notamment la collaboration avec l'UCM et Unizo, une large mobilisation et la coopération des administrations partenaires, une bonne organisation logistique de l'événement, la diversité et la richesse du programme, les possibilités de réseautage ainsi que la visibilité accrue pour les partenaires. L'événement a touché non seulement le public cible escompté, mais aussi un public différent de l'audience habituelle des partenaires.

[227]

L'édition 2023 est d'ores et déjà confirmée et en cours de préparation. Plusieurs pistes d'amélioration sont envisagées :

- favoriser les collaborations entre partenaires autour d'une même activité et limiter le programme à 40 événements partenaires pour améliorer la lisibilité et la cohérence du programme ;
- adapter les horaires pour permettre à davantage d'entrepreneurs d'y participer ;
- relayer davantage les informations pratiques et promotionnelles par le biais des partenaires ;
- organiser des groupes de discussion avec le public cible pour cerner les facteurs influençant sa participation ou non aux événements ;
- améliorer la lisibilité du site internet, notamment l'expérience de navigation des visiteurs.

Outre la Shifting Economy Week, de nombreux autres moyens de communication sont mobilisés pour augmenter la visibilité de la stratégie Shifting Economy, sensibiliser les acteurs issus du monde de l'entreprise et informer l'écosystème public et privé. Ces moyens consistent en :

- un site internet dédié à la stratégie Shifting Economy et une présence sur les réseaux sociaux, en particulier LinkedIn ;
- une lettre d'information communiquant sur l'avancement de la stratégie et sur les initiatives et projets renforçant cette dernière ;
- les réseaux sociaux et les lettres d'information propres aux administrations, qui se font fréquemment le relais des actualités liées à la stratégie de transition économique ;
- des actions médiatiques, qui ont donné lieu à plus d'une soixantaine d'articles de presse ;
- des tournées de présentation organisées au sein des administrations et agences bruxelloises pour sensibiliser les agents au changement de paradigme de la transition économique de la Région ;
- un guide, en cours de confection, visant à répondre aux interrogations et obstacles fréquemment rencontrés par les entrepreneurs. Il leur sera distribué lors d'événements liés à la stratégie Shifting Economy ;

- le lien entre les différentes stratégies est également explicité lors d'événements propres à ces stratégies, par exemple des événements liés à Be Circular, Rénovation ou Good Food.

[229]

**M. Thomas Naessens (Ecolo).**- Je me réjouis qu'une nouvelle édition de la Shifting Economy Week ait lieu en 2023.

Comment la lettre d'information relative à la stratégie Shifting Economy est-elle diffusée ? Comment les entrepreneurs et les commerçants peuvent-ils y avoir accès ?

De manière générale, vous dites vouloir limiter le nombre d'événements pour 2023 et améliorer la lisibilité du site. Je pense qu'il faudrait également trouver le moyen de varier les territoires régionaux et de toucher l'ensemble des communes, car celles-ci sont des acteurs-clés pour faire percoler les valeurs qui sous-tendent la stratégie Shifting Economy.

Je pense qu'actuellement, cette stratégie fonctionne au niveau macroéconomique et au niveau régional, mais que, dans les entités plus petites, plus excentrées, il est plus difficile de toucher et de mobiliser ces acteurs qu'il faudrait stimuler davantage en les informant de l'évolution de la stratégie et des outils et des moyens disponibles.

- *L'incident est clos.*

[233]

[235]