

RÉSOLUTION CITOYENNE

EMPLOI ET TRAVAIL

BURGERRESOLUTIE

WERK EN TEWERKSTELLING

Décembre 2021

December 2021



SOMMAIRE**INHOUD****INTRODUCTION 3 INLEIDING****PROCESSUS 4 VERLOOP****PREMIER ASPECT 7 EERSTE ASPECT**

« Comment permettre À CHAQUE BRUXELLOIS·E d'accéder à un emploi décent qui lui correspond? »

« Hoe kunnen we ELKE BRUSSELAAR toegang geven tot een gepaste en waardige job? »

DEUXIÈME ASPECT 10 TWEEDE ASPECT

« Comment permettre à chaque Bruxellois·e D'ACCÉDER à un emploi décent qui lui correspond? »

« Hoe kunnen we elke Brusselaar TOEGANG GEVEN tot een gepaste en waardige job? »

TROISIÈME ASPECT 15 DERDE ASPECT

« Comment permettre à chaque Bruxellois·e d'accéder à un emploi DÉCENT qui lui correspond? »

« Hoe kunnen we elke Brusselaar toegang geven tot een gepaste en WAARDIGE job? »

QUATRIÈME ASPECT 18 VIERDE ASPECT

« Comment permettre à chaque Bruxellois·e d'accéder à un emploi décent QUI LUI CORRESPOND? »

« Hoe kunnen we elke Brusselaar toegang geven tot een GEPASTE en waardige job? »

ANNEXES 26 BIJLAGEN

INTRODUCTION

Le mouvement citoyen **Agora.Brussels** a pour objectif **l'institutionnalisation d'une Assemblée Citoyenne Bruxelloise (ACB)** permanente ayant un pouvoir législatif dans la région de Bruxelles-Capitale.

Suite aux élections de **mai 2019**, **Agora** a obtenu un siège au Parlement Régional de Bruxelles-Capitale. Ce siège a été attribué à M. Pepijn Kennis, désormais promoteur et porte-parole de l'ACB au Parlement Bruxellois.

En cette qualité, **Agora** porte les propositions de la première résolution citoyenne produite lors de la première ACB en matière de logement, ainsi que l'avis et les propositions que les Citoyen·nes ont formulé·es sur 5 propositions d'ordonnances et/ou de résolutions lors du **second cycle d'ACB**. Lors de ce troisième cycle en **automne 2021, une nouvelle ACB** a été constituée qui s'est dédiée au thème du travail et de l'emploi.

À l'issue de ce troisième cycle qui s'est tenu **d'octobre à décembre 2021**, l'Assemblée Citoyenne Bruxelloise adresse **au Parlement et au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale les propositions contenues dans le présent document** par la voix de son porte-parole Pepijn Kennis, membre élu d'Agora.

Ces propositions qui concernent l'emploi à Bruxelles répondent à la question centrale :

Comment permettre à chaque Bruxellois·e d'accéder à un emploi décent qui lui correspond ?

INLEIDING

De burgerbeweging **Agora.Brussels** heeft tot doel een **Brusselse Burgerassemblee (BBA) te institutionaliseren**, met wetgevende macht in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Bij de verkiezingen van **mei 2019** verkreeg **Agora** een zetel in het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Die zetel kwam mijnheer Pepijn Kennis toe, die voortaan de promotor en woordvoerder van de BBA in het Brussels Parlement is.

In die hoedanigheid steunt Agora de voorstellen van de eerste burgerresolutie van de eerste BBA op het vlak van huisvesting, bovenop de adviezen en voorstellen van de Burgers over vijf voorstellen van ordonnantie en/of resolutie tijdens de **tweede cyclus van de BBA**. Voor de derde cyclus werd in de **herfst van 2021 een nieuwe BBA** samengesteld rond werk en werkgelegenheid.

Op het einde van deze derde cyclus, **van oktober tot december 2021**, stuurt de Brusselse Burgerassemblee, via haar woordvoerder Pepijn Kennis, verkozen lid van Agora, **de voorstellen van onderhavig document naar het Parlement, de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**.

Deze voorstellen over werkgelegenheid in Brussel bieden een antwoord op de hamvraag:

Hoe kunnen we elke Brusselaar toegang geven tot een gepaste en waardige job?

PROCESSUS

Le processus s'est déroulé comme suit :

TIRAGE AU SORT

En septembre 2021, un tirage au sort en deux étapes a permis la désignation de 44 citoyen·nes (désormais désigné·es « Assemblistes ») pour composer une assemblée de 50% de personnes se définissant comme femme et 50% comme homme, de trois groupes d'âge (18-34 ; 35-54 ; 55 et +), de trois niveaux de diplômes (secondaire inférieur ou moins ; secondaire supérieur ; études supérieures), reflétant ainsi la diversité de la population bruxelloise. (voir aussi: Annexe 1 - Tirage au sort)

INFORMATIONS

Le cycle a été accompagné à chaque étape par des sessions d'information décrivant les compétences de la Région Bruxelloise et le fonctionnement du Parlement. Un panel d'expert·es a présenté les principaux enjeux de l'emploi à Bruxelles et des personnes ressources ont fourni durant chaque session de délibération les informations nécessaires à la rédaction des propositions des assemblistes.

DÉLIBÉRATIONS

Chaque groupe de travail a en outre été facilité avec des méthodes d'intelligence collective visant à donner aux assemblistes une chance égale de parler et d'arriver à des décisions constructives et collectivement soutenues, sans être influencé·es par le personnel d'Agora ou par des citoyen·nes plus éloquent·es.

VERLOOP

Zo zag het proces eruit:

LOTING

In september 2021 werden via een tweestappenloting 44 burgers aangeduid (vanaf nu "Assemblisten") om een assemblee te vormen met 50% personen die zich als vrouw beschouwen en 50% als man, drie leeftijdsgroepen (18-34; 35-54; 55 en ouder) en drie scholingsgraden (maximum lager middelbaar, hoger middelbaar, hoger onderwijs), waardoor de BBA de diversiteit van de Brusselse bevolking weerspiegelt. (zie ook: Bijlage 1 - Loting)

INFORMATIE

Elke stap in de cyclus ging gepaard met infosessies die de bevoegdheden van het Brussels Gewest en de werking van het Parlement moesten duiden. Een expertenpanel deed de voornaamste uitdagingen voor de werkgelegenheid in Brussel uit de doeken, terwijl informatieverstrekkers bij elke beraadslaging de nodige informatie verschaffen zodat de leden van de Assemblee hun voorstellen konden opstellen.

BERAADSLAGING

Elke werkgroep hanteerde bovendien methodes voor collectieve intelligentie waardoor alle assemblisten evenveel kans krijgen om het woord te nemen en om constructieve, door iedereen gesteunde beslissingen te nemen, zonder beïnvloed te worden door het logistieke personeel en de facilitatoren van Agora of door welbespraakte Assemblisten.

AGENDA

Le **9 octobre 2021**, la session d'accueil a permis aux assemblistes de prendre connaissance des intentions, étapes et modalités du cycle, du cadre assurant des délibérations inclusives et qualitatives, du thème de l'emploi à partir duquel formuler une question de départ pour focaliser le travail de l'assemblée (voyez p. 3, question centrale). Sur base des échanges et besoins énoncés par les assemblistes, une question de départ a été proposée aux assemblistes et validée par ceux et celles-ci.

Le **18 octobre 2021**, un panel d'expert·es a répondu aux questions des assemblistes en matière d'emploi et a donné un aperçu de la politique d'emploi en Région Bruxelles-Capitale.

Le **23 octobre 2021**, les assemblistes se sont approprié·es la question de départ et ont commencé à délibérer et développer des propositions en sous-groupes.

Du 26 octobre au 8 novembre 2021, via une plateforme en ligne, une phase de commentaires a permis à chaque assembliste de s'approprier les résultats des délibérations du 23 octobre, de les compléter, d'émettre des points d'attention ou des objections. Durant cette même phase, chaque assembliste a également pu choisir sur quel aspect de la question elle ou il souhaitait s'impliquer durant la phase finale de rédaction.

Le **20 novembre 2021**, les propositions ont été finalisées.

Des informations complémentaires sur les processus utilisés durant ce cycle d'Assemblée sont disponibles à la fin de ce document dans la partie "ANNEXES".

AGENDA

Op **9 oktober 2021** konden de Assemblisten tijdens een onthaalsessie kennis nemen van de voornemens, stappen en modaliteiten van de cyclus, van het kader voor inclusieve en kwaliteitsvolle beraadslaging, en van het thema "werkgelegenheid" waarrond een 'hamvraag' (zie p. 3) moest worden gesteld waarrond de Assemblée zou werken. Op basis van de uitwisselingen en behoeften van de Assemblisten werd hen een initiële vraag gesteld, die ze hebben goedgekeurd.

Op **18 oktober 2021** antwoordde een expertenpanel op de vragen die de Assemblisten hadden over werkgelegenheid en gaf het een overzicht van het werkgelegenheidsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Op **23 oktober 2021** gingen de Assemblisten aan de slag met de initiële vraag, begonnen ze te beraadslagen en formuleerden ze voorstellen in subgroepen.

Tussen 26 oktober en 8 november 2021 kon elke Assemblist tijdens een commentaarfase op een online platform kennis nemen van het resultaat van de beraadslaging van 23 oktober, aanvullingen of bezwaar formuleren, en aandachtspunten naar voren schuiven. Tijdens diezelfde fase kon elke Assemblist kiezen rond welk aspect van de vraag hij of zij verder wou werken tijdens de afwerking van de teksten.

Op **20 november 2021** werden de voorstellen afgewerkt.

Bijkomende informatie over het proces van deze cyclus van de Assemblée is opgenomen aan het eind van dit document, onder "BIJLAGEN".

5 ÉTAPES STAPPEN STEPS



Premier aspect
«COMMENT PERMETTRE
À CHAQUE BRUXELLOIS·E
D'ACCEDER À UN
EMPLOI DÉCENT QUI LUI
CORRESPOND?»

-

Eerste aspect
«HOE KUNNEN WE
ELKE BRUSSELAAR
TOEGANG GEVEN TOT EEN
GEPASTE EN WAARDIGE JOB?»

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Comme expliqué plus haut, la question centrale définie suite à la première journée de délibérations a été travaillée sous quatre aspects différents. Le texte en gras du titre souligne l'intention principale que les emplois soient accessibles **à toutes les catégories de personnes.**

Cette intention s'est principalement concentrée sur la mise en place d'un système de formation obligatoire dans les entreprises à la fois focalisé sur les publics les moins qualifiés mais aussi sur les métiers en pénurie ou en devenir (exemple : robotique).¹

Durant leurs développements, les assembleur·ices ont également cherché à ce que leurs propositions ne suscitent pas de délocalisations des entreprises de Bruxelles vers la Flandre ou la Wallonie.

Intention : mettre en place un système obligatoire de formations dans les entreprises et donner des compensations aux employeur·euses, afin qu'iels puissent former et mettre à niveau les personnes non qualifiées aux métiers en pénurie et en devenir, en répondant à la demande locale et en rémunérant les personnes en formation.

CONSTATS

- Sachant qu'à Bruxelles-Capitale, il y a un manque d'emplois pour les personnes les moins qualifiées, alors qu'il existe en Flandre plus d'opportunités - par exemple à Zaventem - mais que le lien n'est pas fait ;
- Sachant que les chercheurs et chercheuses d'emplois sont souvent confronté·es à une exigence du marché de l'emploi d'avoir

¹ Cette introduction à cet aspect des travaux de l'Assemblée a été rédigée sur base des rapports d'auditeurs et auditrices externes. Pour plus d'informations sur cette partie du processus voir annexe "Scribes des cheminements".

ALGEMENE BESCHOUWINGEN

Zoals hierboven uitgelegd werd de hamvraag van de eerste beraadslaging bekeken vanuit vier perspectieven. De vetgedrukte passage toont dat de voornaamste intentie was dat banen toegankelijk zouden zijn **voor elke categorie van personen.**

Deze intentie spitste zich voornamelijk toe op een verplichte opleiding in bedrijven, enerzijds voor laaggekwalficeerde personen en anderzijds voor knelpunt- of toekomstberoepen (bijvoorbeeld: robotica).¹

Tijdens hun werkzaamheden hebben de Assembleur·ices ook willen vermijden dat hun voorstellen zouden leiden tot de delokalisatie van bedrijven van Brussel naar Vlaanderen of Wallonië.

Intentie: in verplichte opleidingen voorzien in bedrijven, en een compensatie geven aan de werkgevers, zodat ze hun laaggekwalficeerde medewerkers kunnen opleiden en naar een ander niveau tillen met het oog op een knelpunt- of een toekomstberoep, door in te spelen op de lokale vraag en door personen in opleiding te vergoeden.

VASTSTELLINGEN

- Wetende dat er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te weinig banen zijn voor de laagst gekwalficeerde personen, terwijl er in Vlaanderen meer mogelijkheden bestaan - bijvoorbeeld in Zaventem - maar dat de brug niet wordt gemaakt.
- Wetende dat de arbeidsmarkt vaak van werk-

¹ Deze inleiding op dat deel van de werkzaamheden van de Assemblee werd opgesteld op grond van de verslagen van externe auditers. Voor meer informatie over dat gedeelte van het proces, zie de bijlage "Verslagschrijvers".

de l'expérience. Autrement dit, que les employeur·euses préfèrent embaucher des gens de terrain déjà expérimentés et suffisamment formés, à l'exception des employeur·euses qui veulent utiliser les subsides existant pour l'embauche de jeunes diplômé·es ;

- Sachant que les stages ne sont pas considérés comme de l'expérience et ne sont pas rémunérés ;
- Sachant que - lorsqu'il existe - le lien entre employeur·euses et écoles facilite le recrutement ;
- Sachant qu'il existe déjà des dispositifs tels que le contrat d'insertion pour les jeunes et la réduction de cotisations pour les travailleurs âgés.

OBJECTIFS

Nous estimons :

- Que des mesures de discrimination positive sont nécessaires afin de créer plus d'emploi pour les personnes qualifiées et non-qualifiées en les formant et en les guidant au niveau de l'emploi et de l'amélioration de leurs compétences linguistiques ;
- Qu'il faut encourager les employeur·euses à former des personnes non-qualifiées aux métiers en pénurie et en devenir, en répondant à la demande locale, par des incitants et des compensations financières ;
- Que ces incitants permettront de faire face à l'environnement bruxellois (plus contraignant que dans les autres régions) et d'éviter ainsi le risque de délocalisation des entreprises vers la Flandre et la Wallonie.

PROPOSITION

C'est pourquoi, selon nous :

- La Région Bruxelles Capitale doit donner des compensations (ex : fiscalité, cadre juridique, soutiens non-financiers, emplacements de parkings, trajets, etc.) aux entreprises, afin que les employeur·euses puissent former et mettre à niveau des personnes non-qualifiées aux métiers en pénurie et en devenir, tout en répondant à la demande locale ;
- Il faut rémunérer les employé·es pendant leur formation.

zoekenden vraagt dat ze ervaring aantonen. Met andere woorden, dat werkgevers liever voldoende opgeleide personen met werker-
varing aanwerven, met uitzondering van de werkgevers die subsidies willen gebruiken voor de aanwerving van pas afgestudeerden.

- Wetende dat stages niet beschouwd worden als ervaring en niet vergoed worden.
- Wetende dat eventuele banden tussen werkgevers en scholen een positief effect hebben op de aanwervingen.
- Wetende dat er al maatregelen bestaan, zoals het inschakelingscontract voor jongeren en de RSZ-vermindering voor oudere werknemers/werkneemsters.

DOELSTELLINGEN:

Oordelen wij:

- Dat positieve discriminatie nodig is om meer banen te scheppen voor (laag)gekwalificeerde personen, door ze op te leiden, ze naar het vereiste niveau te brengen en hun talenkennis te verbeteren;
- Dat werkgevers aangespoord moeten worden om laaggekwalificeerde personen op te leiden voor knelpunt- of toekomstberoepen, door in te spelen op de lokale vraag, aan de hand van financiële compensaties en stimuli;
- Dat stimuli zullen helpen om het hoofd te bieden aan de Brusselse omgeving (lastiger dan andere gewesten) en zo delokalisaties van bedrijven kunnen vermijden naar Vlaanderen en Wallonië.

VOORSTEL

Daarom vinden wij dat:

- Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest compensaties moet geven aan bedrijven (bv.: fiscaliteit, juridisch kader, niet-financiële steun, parkeerplaatsen, trajecten) zodat werkgevers laaggekwalificeerde personen kunnen opleiden en naar het vereiste niveau kunnen tillen, met het oog op een knelpunt- of toekomstberoep, terwijl ze inspelen op de lokale vraag;
- Werknemers tijdens hun opleiding vergoed moeten worden.

Deuxième Aspect
«COMMENT PERMETTRE À
CHAQUE BRUXELLOIS·E
D'ACCÉDER À UN
EMPLOI DÉCENT QUI LUI
CORRESPOND?»

-

Tweede aspect
«HOE KUNNEN WE ELKE
BRUSSELAAR **TOEGANG**
GEVEN TOT EEN GEPASTE EN
WAARDIGE JOB?»

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Comme expliqué plus haut, la question centrale définie à la suite de la première journée de délibérations a été travaillée sous quatre aspects différents. Ici, le texte en gras souligne que l'intention principale a été d'améliorer **l'accessibilité des emplois**.

Les assembleistes ont eu à cœur de la travailler cet aspect de l'accessibilité sous plusieurs angles :

- accessibilité de l'information notamment via la centralisation et le décroisement des offres ;
- Transparence de l'offre afin de susciter une plus grande équité dans le traitement des candidatures ;
- Prévention des discriminations afin d'augmenter les chances des publics les plus souvent discriminés (porteurs de handicaps, groupes minorisés, etc.)

Intention 1 : rendre accessible et publique l'ensemble des offres d'emploi, tous secteurs confondus et sur l'ensemble de la Région Bruxelles Capitale.

CONSTATS

- Sachant qu'il y a un manque d'informations au sujet des emplois vacants sur le marché de l'emploi bruxellois ;
- Sachant que toutes les offres d'emploi sont disséminées sur différentes plateformes et cloisonnées par secteur ;
- Sachant que les secteurs public et privé ont des modes de publication des offres différents ;¹
- Sachant que l'opérateur principal identifié en Région Bruxelles Capitale est Actiris et

¹ Cette introduction à cet aspect des travaux de l'Assemblée a été rédigée sur base des rapports d'auditeurs et auditrices externes. Pour plus d'informations sur cette partie du processus voir annexe "Scribes des cheminements".

ALGEMENE BESCHOUWINGEN

Zoals hierboven uitgelegd werd de hamvraag van de eerste beraadslaging bekeken vanuit vier perspectieven. De vetgedrukte passage toont dat de voornaamste intentie was om **banen toegankelijker te maken**.

De toegankelijkheid hebben de Assembleisten bekeken vanuit verschillende perspectieven:

- Informatie toegankelijk maken door het aanbod te centraliseren en te ontsluiten;
- Het aanbod transparant maken om sollicitatieprocedures eerlijker te maken;
- Ten slotte, discriminatie voorkomen om het publiek dat het vaakst wordt gediscrimineerd, meer kansen te bieden (gehandicapten, minderheden, enzovoort).

Intentie 1: alle vacatures in alle sectoren van het volledige Brussels Hoofdstedelijk Gewest toegankelijk en openbaar maken

VASTSTELLINGEN

- Wetende dat er onvoldoende informatie is over vacatures op de Brusselse arbeidsmarkt.
- Wetende dat vacatures worden gepubliceerd op verschillende platformen en dat de sectoren verzuimd zijn.
- Wetende dat de overheid en de privésector hun vacatures anders bekend maken.¹
- Wetende dat de voornaamste speler in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Actiris is, terwijl Actiris niet over alle informatie beschikt over vacatures in alle sectoren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- Wetende dat bedrijven niet altijd verplicht zijn om hun vacatures te publiceren bij Actiris.
- Wetende dat de arbeidsmarkt en de

¹ Deze inleiding op dat deel van de werkzaamheden van de Assemblée werd opgesteld op grond van de verslagen van externe auditeurs. Voor meer informatie over dat gedeelte van het proces, zie de bijlage "Verslagschrijvers".

que cet opérateur ne dispose pas de toutes les informations relatives aux offres d'emploi vacants de tous les secteurs agissant sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale ;

- Sachant que toutes les entreprises ne sont pas soumises à la publication de leurs offres via Actiris ;
- Sachant qu'il y a des phénomènes de biais de recrutement au sein du monde du travail et de la recherche d'emploi ;
- Sachant que tout ce qui précède concourt à un manque de transparence et de publicité pour les chercheurs et chercheuses d'emploi ;

OBJECTIFS

Nous estimons, pour bien faire correspondre les offres et les profils, tout en promouvant la mobilité des travailleur·euses entre les emplois :

- Qu'il y a une nécessité de centraliser l'information relative à l'ensemble des offres d'emploi vacantes tous secteurs confondus, sur une seule plateforme ;
- Qu'il est impératif de simplifier l'accès à cette information ;
- Que la Région Bruxelles Capitale doit permettre à l'ensemble des citoyen·nes d'avoir accès à cette information ;
- Qu'il faut lutter contre certains biais liés à la recherche d'emploi (bouche à oreilles, pistons, etc.) ;
- Qu'il y a lieu de développer suffisamment de synergies que pour permettre l'émergence d'une plateforme fédérale de recherche d'emploi ;

PROPOSITION 1

C'est pourquoi, nous proposons :

- De rendre publiques et accessibles toutes les offres d'emploi tous secteurs confondus, en centralisant toutes les offres d'emploi sur une même plateforme ;
- D'encourager - via des mesures incitatives ou contraignantes - l'ensemble des employeur·euses à publier leurs offres sur une plateforme centrale accessible à toutes et à tous ;
- D'étendre l'accès à l'information et la

werkzoekenden niet op elkaar afgestemd zijn.

- Wetende dat het voorgaande leidt tot een gebrek aan transparantie voor en bekendheid bij werkzoekenden.

DOELSTELLINGEN

Om de vacatures en de profielen goed op elkaar af te stemmen en tegelijkertijd de arbeidsmobiliteit van werknemers/werkneemsters te stimuleren, oordelen wij:

- Dat de informatie over alle vacatures in alle sectoren gecentraliseerd moet worden op één platform;
- Dat deze informatie beter ontsloten moet worden;
- Dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alle burgers toegang moet geven tot deze informatie;
- Dat komaf moet worden gemaakt met de scheeftrekking op de arbeidsmarkt (mond-tot-mond/longe arm);
- Dat werk moet worden gemaakt van voldoende synergieën zodat een federaal vacatureplatform kan worden gecreëerd.

VOORSTEL 1

Daarom stellen wij voor dat:

- Alle vacatures in alle sectoren openbaar en toegankelijk worden gemaakt, door ze te centraliseren op één platform;
- Alle werkgevers via stimuli of verplichtingen aangespoord worden om al hun vacatures te publiceren op een centraal platform dat voor iedereen toegankelijk is;
- Informatie en vacatures breder bekend worden gemaakt via de regionale speler Actiris (of via een onafhankelijk platform);
- De dienstverlening van Actiris wordt geoptimaliseerd op het vlak van selectie en matching van profielen, door Actiris toegang te verschaffen tot alle openstaande vacatures in Brussel;
- De arbeidsbemiddelingsdiensten Actiris en VDAB worden aangespoord om beter samen te werken;

publication relatives aux offres d'emploi vacantes via Actiris, opérateur régional (ou via une plateforme indépendante) ;

- D'optimiser les services d'Actiris en matières de sélection et de matching des profils grâce à un accès à toutes les offres d'emploi disponibles sur le marché bruxellois ;
- D'encourager une meilleure synergie entre les différents services de recrutement entre Actiris et le VDAB ;
- D'obliger l'employeur·euses à fournir une réponse justificative si le ou la chercheuse d'emploi n'est pas recrutée ;
- De faire mieux connaître et d'améliorer le service de plainte/discrimination qui existe chez Actiris ;
- D'exonérer de l'obligation de publication au sein de la plateforme centrale les très petites entreprises qui pourront le faire, mais ne seront pas obligées ;

Intention 2 : rendre plus équitables les politiques de recrutement au sein des entreprises bruxelloises.

CONSTATS

- Sachant qu'il existe des offres d'emploi publiées en interne dans les entreprises ;
- Sachant que la promotion et l'évolution des carrières en entreprise peuvent impacter la disponibilité de postes vacants pour des personnes sans emploi au profil correspondant ;
- Sachant qu'Actiris, opérateur régional en matière d'emploi, ne dispose pas d'un accès à toutes les offres d'emploi disponibles sur le marché bruxellois ;
- Sachant que l'absence de synergie et de collaboration entre Actiris et le VDAB semble impacter la qualité du matching entre les offres d'emplois et les chercheur·euses d'emploi ;
- Sachant qu'il peut exister au sein des entreprises des biais dans les politiques de recrutement ;
- Sachant que les politiques et contrôles soutenant la diversité en entreprise ou prévenant les discriminations pourraient être améliorées ;

- Werkgevers verplicht worden om elke weigering om iemand aan te werven, te motiveren;
- De klachten- en antidiscriminatiedienst van Actiris verbeterd wordt en bekender wordt gemaakt;
- Zeer kleine ondernemingen hun vacatures kunnen publiceren op het platform, zonder daartoe verplicht te zijn.

Intentie 2: het aanwervingsbeleid van de Brusselse ondernemingen billijker maken

VASTSTELLINGEN

- Wetende dat bedrijven interne vacatures hebben.
- Wetende dat promoties en carrièrewendingen in bedrijven een impact kunnen hebben op de vacatures voor werkzoekenden met het juiste profiel.
- Wetende dat de gewestelijke arbeidsbemiddelaar Actiris geen zicht heeft op alle openstaande vacatures in Brussel.
- Wetende dat Actiris en de VDAB onvoldoende op elkaar afgestemd zijn, wat een impact lijkt te hebben op de kwaliteit van de matching van vacatures en werkzoekenden.
- Wetende dat het aanwervingsbeleid van bedrijven door vooroordelen kan gestuurd worden.
- Wetende dat het beleid en de controle op diversiteit in bedrijven en de preventie van discriminatie beter kan.

DOELSTELLINGEN

Wij oordelen:

- Dat de discriminatie op de arbeidsmarkt moet worden teruggedrongen;
- Dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moet ijveren voor een billijk aanwervingsbeleid;
- Dat de matching- en aanwervingsprocedures verbeterd moeten worden;
- Dat gestreden moet worden tegen de rol van vooroordelen bij het aanwervingsbeleid.

OBJECTIFS

Nous estimons :

- Qu'il y a lieu de diminuer la discrimination sur le marché de l'emploi ;
- Que la Région Bruxelles Capitale doit s'emparer de la question de l'équité dans les politiques de recrutement ;
- Qu'il est nécessaire d'améliorer les procédures de matching et de recrutement ;
- Qu'il est impératif de lutter contre les biais lors des recrutements.

PROPOSITION 2

C'est pourquoi, selon nous :

- Il serait utile d'envisager la standardisation du contenu **des** offres pour une même catégorie d'emploi ;
 - Il serait utile d'envisager la standardisation du contenu des CV (du type CV européen), via un formulaire standard ;
 - Il serait utile d'envisager la possibilité de poster des CV anonymes, via une plateforme centrale gérée par Actiris ;
- La Région Bruxelles Capitale doit encourager les entreprises à sélectionner un panel de profils mixte lors des entretiens d'embauche, composé de candidat·es ayant postulé librement et de candidat·es ayant postulé via Actiris ;
- Il serait utile, tant pour l'employeur·euse que pour le ou la chercheuse d'emploi, de donner un feed-back motivé et argumenté en cas de refus ;
- La Région Bruxelles-Capitale doit sensibiliser et informer les employeur·euses sur les possibles biais lors des recrutements via des formations de sensibilisation à la lutte contre les discriminations, conscientes ou non ;
- La Région Bruxelles-Capitale doit permettre à Actiris et/ou à Unia d'effectuer des contrôles plus efficaces dans les entreprises et d'imposer une sanction en cas de discriminations avérées lors des entretiens de sélection ;

VOORSTEL 2

Daarom:

- Lijkt het ons nuttig om vacatures voor **eenzelfde** soort van job te stroomlijnen;
- Lijkt het ons nuttig te zijn om de volgende zaken te overwegen:
 - standaardinhoud voor cv's (Europees cv), aan de hand van een standaardformulier;
 - mogelijkheid om anonieme cv's te publiceren op een centraal platform in handen van Actiris.
- Moet het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedrijven aansporen om een breed scala aan sollicitanten toe te laten, zowel spontane sollicitanten als sollicitanten die via Actiris contact hebben opgenomen;
- Zou het zowel voor de werkgever als voor de werkzoekende nuttig zijn om in geval van weigering een gemotiveerde en beargumenteerde feedback te bezorgen;
- Moet het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werkgevers sensibiliseren en informeren over de mogelijke rol van vooroordelen bij hun aanwervingsbeleid, via opleidingen in de strijd tegen al dan niet bewuste discriminatie;
- Moet het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Actiris en/of Unia toelaten om bedrijven doeltreffender te controleren en sancties op te leggen in geval van bewezen discriminatie tijdens sollicitatiegesprekken.

Troisième aspect
«COMMENT PERMETTRE À
CHAQUE BRUXELLOIS·E
D'ACCÉDER À UN
EMPLOI DÉCENT QUI LUI
CORRESPOND?»

-

Derde aspect
«HOE KUNNEN WE ELKE
BRUSSELAAR TOEGANG
GEVEN TOT EEN GEPASTE EN
WAARDIGE JOB?»

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Comme expliqué plus haut, la question centrale définie à la suite de la première journée de délibérations a été travaillée sous quatre aspects différents. Ici, la partie mise en gras souligne que les intentions principales visent **à améliorer à la fois les conditions de travail de certains emplois, mais aussi la reconnaissance de certains métiers.**

Après un travail de définition clarifiant les critères à partir desquels faire l'inventaire de ce qu'il serait légitime de considérer comme des métiers "dévalorisés" ou "porteurs d'utilité sociale" (faibles rémunérations, difficultés physiques et/ou horaires, reconnaissance sociale, en lien au bien commun ou au bien-être commun), les assemblelistes ont eu à cœur de chercher les incitants et soutiens répondant au mieux aux besoins des personnes exerçant ces métiers.

Intention : valoriser les métiers dévalorisés et/ou à utilité sociale.

CONSTATS

- Sachant qu'il existe des métiers qui sont dévalorisés, c'est-à-dire non reconnus à leur juste valeur ou socialement dénigrés. À savoir, des métiers physiques, éprouvants, peu rémunérés, aux horaires contraignants, dans des conditions de travail difficiles (exemples: éboueur·se, infirmier·ère, assistant·e sociale, aide ménagère, cariste, ouvrier·ère, policier·ère, artiste, garde forestier·ère, etc.) ;¹
- Sachant que certains métiers ont une utilité sociale qui ne se mesure pas par le profit financier qu'il génère. À savoir, les métiers qui participent à l'amélioration du bien-être de la société civile, préservent le bien commun

¹ Cette introduction à cet aspect des travaux de l'Assemblée a été rédigée sur base des rapports d'auditeurs et auditrices externes. Pour plus d'informations sur cette partie du processus voir annexe "Scribes des cheminements".

ALGEMENE BESCHOUWINGEN

Zoals hierboven uitgelegd werd de hamvraag van de eerste beraadslaging bekeken vanuit vier perspectieven. De vetgedrukte passage toont hier dat de voornaamste intentie was om **zowel de arbeidsomstandigheden van bepaalde banen te verbeteren als bepaalde beroepen te erkennen.**

Eerst werden de criteria vastgelegd waaraan "ondergewaardeerde" of maatschappelijk nuttige beroepen moeten voldoen (lage bezoldiging, fysiek zwaar beroep, lastige uurroosters, sociale erkenning, beroepen rond gemeenschappelijke goederen of voor het maatschappelijk welzijn). De Assemblelisten brachten nadien de stimuli en steun in kaart die het best beantwoordden aan de behoeften van de personen die deze beroepen uitoefenen.

Intentie: weinig aantrekkelijke en/of maatschappelijk nuttige banen opwaarderen

VASTSTELLINGEN

- Wetende dat bepaalde beroepen weinig aantrekkelijk zijn, met andere woorden, dat ze niet naar waarde worden geschat of als sociaal minderwaardig worden beschouwd, zoals fysieke, zware, beroepen met lage lonen, met lastige uurroosters en moeilijke arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld: afvalophaler, verpleegkundige, maatschappelijk werker, huishoudhulp, heftruckchauffeur, arbeider, politieagent, artiest, boswachter).¹
- Wetende dat bepaalde beroepen een maatschappelijk nut hebben dat zich niet laat berekenen, zoals beroepen die bijdragen tot het welzijn van de bevolking, die het algemeen

¹ Deze inleiding op dat deel van de werkzaamheden van de Assemblee werd opgesteld op grond van de verslagen van externe auditeurs. Voor meer informatie over dat gedeelte van het proces, zie de bijlage "Verslagschrijvers".

ou ayant un impact positif sur la société (exemples : garde forestier, assistant·e social, infirmier·ère, aide ménagère, aide aux personnes âgées, docteur/doctoresse, instituteur·rice, etc.).

OBJECTIFS

Nous estimons que la région de Bruxelles-Capitale doit valoriser les métiers dévalorisés et/ou à utilité sociale.

PROPOSITION

C'est pourquoi, selon nous, des incitants pour les métiers dévalorisés et/ou à utilité sociale doivent être proposés. Ce qui devrait se traduire par :

- La réalisation d'une étude pour définir le concept et lister les métiers dévalorisés et à utilité sociale ;
- La gratuité des transports en commun dans Bruxelles pour ces métiers ;
- La mise à disposition d'une aide à domicile et de garde d'enfant pour les horaires décalés ;
- La mise à disposition d'un équipement et d'outils de travail adaptés pour ces métiers ;
- La garantie d'une couverture santé adaptée pour ces métiers ;

belang dienen of een positieve impact hebben op de maatschappij (bijvoorbeeld: boswachter, maatschappelijk werker, verpleegkundige, huishoudhulp, bejaardenhulp, arts, onderwijzer, enz.).

DOELSTELLINGEN

Wij oordelen dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ondergewaardeerde en/of maatschappelijk nuttige beroepen moet opwaarderen.

VOORSTEL

Daarom moeten er stimuli komen voor ondergewaardeerde en/of maatschappelijk nuttige beroepen. Dat kan onder de vorm van:

- Een studie om het begrip te omlijnen en de ondergewaardeerde en/of maatschappelijk nuttige beroepen op te lijsten;
- Gratis openbaar vervoer in Brussel voor deze beroepen;
- Huishoudhulp en kinderopvang voor wie springgroosters heeft;
- Aangepaste uitrusting en werkinstrumenten voor deze beroepen;
- Een aangepaste gezondheidsverzekering voor deze beroepen.

Quatrième aspect
«COMMENT PERMETTRE À
CHAQUE BRUXELLOIS·E
D'ACCÉDER À UN
EMPLOI DÉCENT **QUI LUI**
CORRESPOND?»

-

Vierde aspect
«HOE KUNNEN WE ELKE
BRUSSELAAR TOEGANG
GEVEN TOT EEN **GEPASTE** EN
WAARDIGE JOB?»

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Comme expliqué plus haut, la question centrale définie à la suite de la première journée de délibérations a été travaillée sous quatre aspects différents. Ici, la partie mise en gras souligne que les intentions principales visent à **améliorer la correspondance entre l'emploi, les compétences et les aspirations de chaque personne**.

Cette intention générale a été recherchée en travaillant aussi bien sur la recherche d'emploi que sur l'accompagnement dans l'emploi.

Dans leurs réflexions, les assemblistes ont également cherché à articuler les besoins du marché de l'emploi aux envies des travailleurs et de travailleuses de façon à assurer une certaine liberté de choix. Conscient·es des mutations en cours de notre économie, il a principalement été question d'accompagner avec humanité les reconversions obligatoires.

Plusieurs points d'attention ont balisé cette réflexion :

- Une attention particulière a été donnée à la situation des jeunes qui devraient, eux et elles aussi, pouvoir commencer leur carrière professionnelle dans une profession qui correspond à leurs études et/ou formations ;
- L'importance de susciter une meilleure prise en considération des savoirs, savoir-faire et savoir-être acquis tout au long de la vie ;
- L'importance d'un suivi cohérent, bienveillant, personnalisé, assuré avec continuité et capable de prendre la personne dans sa globalité ;

C'est avec ces principales intentions que les assemblistes ont imaginé un accompagnement personnalisé et humain dans la recherche d'emploi où la personne est au cœur du processus.¹

¹ Cette introduction à cet aspect des travaux de l'Assemblée a été rédigée sur base des rapports d'auditeurs et auditrices externes. Pour plus d'informations sur cette partie du processus voir annexe "Scribes des cheminements".

ALGEMENE BESCHOUWINGEN

Zoals hierboven uitgelegd werd de hamvraag van de eerste beraadslaging bekeken vanuit vier perspectieven. De vetgedrukte passage toont hier dat de voornaamste intentie was om **banen beter af te stemmen op de competenties en voorkeuren van elkeen**.

Daartoe werd gewerkt rond de zoektocht naar een baan en rond begeleiding op het werk.

De Assemblisten poogden ook de link te leggen tussen behoeften van de arbeidsmarkt en de voorkeuren van werknemers, om een zekere keuzevrijheid te bieden. De Assemblisten zijn zich bewust van de omwenteling van de economie en hebben dan ook vooral aandacht voor een menselijke begeleiding van personen die zich omscholen.

Meerdere aandachtspunten kwamen tijdens de reflectie naar boven:

- Een bijzondere aandacht moet uitgaan naar de jongeren die ook hun loopbaan moeten kunnen starten in een beroep dat overeenstemt met hun studie en/of opleiding.
- Er moet meer rekening worden gehouden met de tijdens het leven opgebouwde kennis, knowhow en sociale vaardigheden.
- De opvolging moet steek houden, getuigen van goede wil, persoonlijk en ononderbroken zijn, en moet personen als een geheel beschouwen.

Deze voornaamste intenties indachtig hebben de Assemblisten vorm gegeven aan een persoonlijke en menselijke begeleiding in de zoektocht naar een job, waarbij de werkzoekende centraal staat.¹

¹ Deze inleiding op dat deel van de werkzaamheden van de Assemblée werd opgesteld op grond van de verslagen van externe auditeurs. Voor meer informatie over dat gedeelte van het proces, zie de bijlage "Verslagschrijvers".

Intention 1 : Valoriser le ou la chercheur.euse d'emploi en tant que personne

CONSTATS

Sachant que :

- Il y a un manque de suivi à long terme de la personne durant sa recherche d'emploi. Par exemple lorsqu'une personne suit une formation mais ne trouve pas d'emploi immédiatement, un accompagnement personnalisé à plus long terme pourrait prévenir les décrochages ;
- Lors de ses accompagnements, Actiris se focalisant beaucoup sur les diplômes, peut manquer de considération pour les compétences des personnes en recherche d'emploi ;
- La VDAB (équivalent d'Actiris en Flandre) dédie le plus souvent une personne fixe pour accompagner la trajectoire des personnes en recherche d'emploi. Chez Actiris, une personne qui cherche du travail voit souvent une nouvelle personne à chaque rendez-vous.

OBJECTIFS

Nous estimons que :

- Il est important de découvrir la personne avec ses atouts et ses forces. Comme les coachs personnels, il faut considérer la personne dans son intégralité et ne pas se focaliser sur des stigmates apparents, comme l'âge (au-delà de 45 ans, trouver un travail devient très difficile), la couleur de la peau ou le quartier de résidence. C'est pourquoi, il est important de lutter contre les discriminations ;
- Les chercheurs et chercheuses d'emplois doivent faire l'objet d'un traitement particulier, en valorisant l'ensemble de leurs qualités : savoirs, savoir-faire et savoir-être ;
- Les chercheurs et chercheuses d'emploi devraient davantage être considérés et valorisés. Cela améliorerait leur empowerment et rendrait plus aisée l'acquisition d'un emploi ainsi que leur épanouissement professionnel ;

Intentie 1: werkzoekenden waarderen als persoon

VASTSTELLINGEN

Wetende dat:

- Werkzoekenden worden onvoldoende opgevolgd op de lange termijn. Een gepersonaliseerde langetermijnbegeleiding zou kunnen vermijden dat personen die een opleiding volgen, maar niet snel een baan vinden, afhaken.
- Actiris concentreert zich in zijn begeleiding van werkzoekenden te veel op diploma's, wat echter weinig vertelt over de competenties;
- In Vlaanderen stelt de VDAB een vaste contactpersoon aan voor de begeleiding van het volledige traject van een werkzoekende. Bij Actiris ontmoet een werkzoekende vaak bij elk bezoek een nieuwe Actiris-medewerk(st)er.

DOELSTELLINGEN

Wij oordelen dat:

- Het belangrijk is de troeven en sterktes van deze personen in kaart te brengen. Net zoals personal coaches moeten we personen in hun totaliteit beschouwen en niet lang stilstaan bij zichtbare etiketten, zoals de leeftijd (vanaf 45 jaar is het moeilijk om een baan te vinden), de huidskleur of de woonwijk. Daarom is het belangrijk om te strijden tegen discriminatie.
- Werkzoekenden moeten een aparte behandeling krijgen die al hun kwaliteiten naar boven haalt: kennis, knowhow en sociale vaardigheden.
- Werkzoekenden moeten beter begrepen en gewaardeerd worden. Zo zouden ze meer empowered raken, sneller een baan verkrijgen en zich gemakkelijker ontplooien in hun beroepsleven.
- Het personeel van Actiris dat de vacatures beheert, gemotiveerder en empathischer zou moeten zijn.

- Le personnel encadrant les recherches d'emplois à Actiris devrait être plus motivé et empathique.

PROPOSITION 1

C'est pourquoi selon nous :

- Une personne à la recherche d'un emploi devrait avoir une seule personne de contact durant l'ensemble de son trajet de recherche (stage et recherche d'emploi après la formation), et ce, afin de mettre en avant les compétences et envies de chaque personne ;
- Le support à la création d'organisations (non-marchandes ou publiques, comme Duo for a job, Cosearching, etc.) qui mettent en lien chercheur·euses d'emploi à différents stades de leur vie (début de carrière, maternité, proximité de la retraite) et des personnes expérimentées offrant soutien, coaching et parrainage devrait être renforcé ;
- Dans les processus d'embauches d'Actiris, il est important de prendre la personne dans sa globalité en considérant au moins autant ses compétences (expériences et atouts) que ses diplômes ;
- Cette même considération devrait être appliquée en particulier dans la sélection du personnel d'Actiris, où les critères de diplômes sont aussi parfois plus contraignants que les savoirs-faire ou savoir-être requis ;

Nous proposons donc un processus de recrutement qui se ferait davantage sur la base des compétences requises pour l'accompagnement plutôt que sur base d'un diplôme qui serait estimé requis.

- Comment ? En établissant un questionnaire détaillé permettant d'analyser la personne ainsi que son CV, ses diplômes, ses compétences, ses expériences, de façon à avoir une base de discussion permettant de mieux cerner le profil global ;
- Qui ? L'accompagnateur·trice personnel tout au long du trajet vers l'offre de l'emploi. Accompagnateur·rice qui doit elle ou lui-même être formé·e, coaché·e et supervisé·e ;
- Ou ? Les offres d'emploi d'Actiris seraient

VOORSTEL 1

Daarom stellen we voor dat:

- Een werkzoekende zou één contactpersoon moeten hebben gedurende zijn volledige zoektocht (stage en zoektocht naar werk na de opleiding), zodat hun competenties en voorkeuren naar boven komen.
- Meer steun is nodig voor de oprichting van organisaties (non-profit of openbaar, zoals Duo for a job of Cosearching) die werkzoekenden op verschillende momenten van hun leven (begin van de loopbaan, moederschap, nakend pensioen) in contact brengen met ervaren mensen die hen kunnen steunen en coachen en die als peter kunnen optreden.
- Wanneer Actiris werkzoekenden begeleidt, moeten ze hen in hun totaliteit beschouwen en minstens evenveel belang hechten aan de competenties (ervaring en troeven) als aan de diploma's.
- Diezelfde insteek geldt in het bijzonder wanneer Actiris zelf aanwerft, waar de diplomavereisten soms strikter zijn dan de vereiste knowhow en sociale vaardigheden.

We stellen dus voor om het aanwervingsproces meer te schoeien op de leest van de door de begeleiding vereiste competenties dan op een diploma dat vermeendelijk vereist zou zijn.

- Hoe? Aan de hand van een gedetailleerde vragenlijst waarmee een persoon, zijn cv, diploma's, competenties en ervaring in kaart kunnen worden gebracht, wat voer voor discussie oplevert en een beter totaalbeeld geeft.
- Wie? De persoonlijke begeleider, gedurende het hele traject naar een baan. De begeleider moet zelf ook opgeleid, gecoacht en opgevolgd worden.
- Waar? De vacatures van Actiris zouden ook voldoende precies moeten zijn over de verwachte troeven en competenties.
- Wanneer? Nu!

elles aussi détaillées de telle manière que soient précisés les atouts et compétences nécessaires ;

- Quand ? Maintenant !

Intention 2 : (Ré)-Orienter étudiant·es et chercheuses·eurs d'emploi

CONSTATS

Sachant que :

- Un aspect important est l'orientation de la chercheuse ou du chercheur d'emploi ou du jeune de 18 ans qui doit choisir quelles études suivre en fonction de l'emploi à trouver. Une énergie particulière concentrée sur les deux dernières années de l'école secondaire devrait être déployée de telle manière à ce que les professeur·es puissent jouer un rôle dans l'orientation ;
- Les jeunes de 18 ans, ne savent pas toujours ce qu'ils ou elles voudront faire et qu'ils ne se connaissent pas encore bien ;
- Qu'un sentiment d'échec existe chez les jeunes qui choisissent certaines études puis veulent passer à autre chose une fois ces études terminées (exemple : médecin qui, après 9 ans d'études, choisit de faire de l'informatique).

OBJECTIFS

Nous estimons que :

- Qu'un travail pour faciliter et rendre plus adéquates les orientations et ré-orientations des étudiant·es et des chercheurs·euses d'emploi doit jouer un rôle fondamental pour garantir les futurs succès individuels et collectifs ;
- Si les jeunes se trouvaient plus facilement et apprenaient à mieux se connaître, il y aurait moins d'échecs lors des études, moins de ré-orientations et un meilleur fonctionnement du marché de l'emploi.

Intentie 2: studenten en werkzoekenden (her)oriënteren

VASTSTELLINGEN

Wetende dat:

- De oriëntering van werkzoekenden/ achttienjarigen die hun studie moeten kiezen belangrijk is. Een bijzondere aandacht dient bijgevolg uit te gaan naar de laatste graad van het secundair onderwijs, met leerkrachten die de oriëntering ondersteunen.
- Niet elke achttienjarige weet wat hij wil en zichzelf niet door en door kent.
- Jongeren die kiezen en studeren het gevoel hebben gefaald te hebben op het einde van de rit en iets anders willen doen (bv. een arts die na negen jaar studie informatica gaat studeren).

DOELSTELLINGEN

Wij oordelen dat:

- De gepaste en vlotter toegankelijke (her) oriëntering van studenten en werkzoekenden een fundamentele rol moet spelen als garantie op toekomstig individueel en collectief succes.
- Mochten jongeren zichzelf sneller vinden en zichzelf beter leren kennen, zouden ze minder vaak afhaken tijdens hun studie en geheroriënteerd worden, en zou de arbeidsmarkt beter werken.

VOORSTEL 2

Daarom is het nodig om in het laatste jaar secundair twee tot vier uur per week na te denken over de eigen toekomst. Naast de lessen moet er ook een psychologische aanpak komen zodat mensen zichzelf (en hun kennis, knowhow en sociale omgang) beter leren kennen, door in de scholen mensen uit te nodigen die bij oriëntatiecentra horen (beter dan er een afspraak te maken). Hier geldt de aanpak van de "wortel": een wetgeving die aantrekt, uitnodigt en stimuleert om te handelen. Door de stappen te vereenvoudigen, vergroten we de toegankelijkheid.

PROPOSITION 2

C'est pourquoi selon nous, en rhéto, consacrer 2 à 4 heures par semaine pour réfléchir sur son avenir est nécessaire. En plus des heures de cours, il est important d'avoir une approche psychologique, pour aider les personnes à davantage se connaître elles-mêmes (et cerner leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être), en faisant venir dans les écoles, des personnes travaillant dans des centres d'orientation (plutôt que d'y prendre rendez-vous). Il s'agit donc d'une approche « carotte » — législation qui attire, invite, stimule à faire quelque chose — avec l'intention d'améliorer l'accessibilité.

Intention 3 : faciliter l'intégration des chercheurs-euses d'emploi sur leur lieu de travail

CONSTATS

Trop de chercheurs-euses d'emploi sont écarté-es dû à leur incapacité à « se vendre » pendant un entretien, même s'ils ont les talents nécessaires pour le travail et qu'ils pourraient dévoiler leurs talents lors d'un contact plus personnel et allongé.

OBJECTIF

Nous estimons que l'intégration d'un-e chercheur-euse d'emploi sur son lieu de travail devrait être facilitée par le processus de recrutement. Il en résulterait moins de turn-over et plus de bien-être sur les lieux de travail, ainsi qu'une augmentation de l'égalité des chances dans la recherche d'un emploi.

PROPOSITION 3

C'est pourquoi selon nous :

- Après le recrutement, il faudrait donner la possibilité de faire des essais permettant d'établir une relation entre employé-e et employeur-euse. En lien avec les entreprises, ces essais dureraient une période déterminée (3 mois) en rémunérant le travail. À la charge des employeur-euses ces essais se feraient

Intentie 3: het inwerken van werkzoekenden op hun nieuwe job ondersteunen

VASTSTELLINGEN

Te veel werkzoekenden grijpen naast een baan omdat ze zichzelf niet “kunnen verkopen” tijdens een gesprek, ook al hebben ze de nodige talenten voor de job en zouden ze dat dagelijks op de werkvloer kunnen aantonen tijdens een persoonlijker contact, waar dan meer tijd voor is.

DOELSTELLING

Wij oordelen dat het aanwervingsproces de inwerking van een werkzoekende op zijn nieuwe job moet ondersteunen. Dat zou een lager personeelsverloop en meer welzijn op het werk, en betere kansengelijkheid in de zoektocht naar een baan met zich meebrengen.

VOORSTEL 3 :

Daarom:

- Moet een pas aangeworvene de mogelijkheid krijgen om mee te draaien, zodat hij een band kweekt met zijn werkgever. In samenwerking met de bedrijven, zou deze periode een bepaalde duur hebben (drie maanden) en een bezoldiging omvatten. Dat meedraaien zou ten laste van de werkgever vallen en plaatsvinden in het bedrijf, na de aanwerving.
- Als sluitstuk van de aanwerving zou er een periode moeten komen van drie (betaalde) dagen zodat de werknemer en de werkgever elkaar beter kunnen leren kennen. Dat emancipeert de kandidaat tot volwaardige werkracht. Tijdens deze drie dagen op kosten van de werkgever, zouden de werknemer en de werkgever een band kunnen kweken en zich ervan vergewissen dat er een klik is aan beide zijden.

dans l'entreprise et après le recrutement ;

- Pour finaliser le recrutement, il faudrait donner une période de 3 jours (payée) de manière à permettre une relation plus approfondie entre l'employé·e et l'employeur·euse. Cela permettrait à la candidat·e de passer du statut d'objet à celui de sujet. À la charge des employeur·euses, dans l'entreprise, cette période de trois jours permettrait d'établir une relation entre employé·e et employeur·euse et d'assurer que le match est bon, autant pour l'un que pour l'autre.

Intention 4 : raffermir le lien entre formation et emploi

CONSTATS

Sachant que :

- Les formations que propose Actiris ne mènent pas souvent à un emploi ;
- Trouver des lieux de stages est souvent difficile ;

OBJECTIFS

Nous estimons que le lien entre le suivi d'une formation et l'obtention d'un emploi en découlant doit être renforcé afin que davantage de formations débouchent directement sur un emploi.

PROPOSITION 4

C'est pourquoi, selon nous, les propositions de formations pour les demandeurs·euses d'emploi doivent assurer la garantie d'obtention d'un stage en entreprise à la clôture de la formation. Et ce, via un contrat conclu avant la formation avec une clause impliquant la réussite de la formation pour accéder au stage. Le modèle de contrat serait à établir par Actiris et inclurait Actiris, l'employeur·euse et le ou la demandeuse d'emploi. Le stage aurait lieu dans l'entreprise et commencerait dès le début du contrat.

Intentie 4: de link tussen opleiding en job bestendigen

VASTSTELLINGEN

Wetende dat:

- De opleidingen van Actiris niet vaak leiden tot een baan.
- Het moeilijk is om een stageplaats te vinden.

DOELSTELLINGEN

Wij oordelen dat de link tussen de opleiding en de nieuwe job waartoe de opleiding moet leiden, bestendigd moet worden, zodat meer opleidingen leiden tot een baan.

VOORSTEL 4

Daarom moet er aan de opleidingen voor werkzoekenden ook de garantie hangen van een bedrijfsstage na afloop van de opleiding. Dat kan door vóór de opleiding een contract af te sluiten, met een bepaling dat de opleiding met vrucht moet worden beëindigd om te kunnen leiden tot een stage. Actiris zou het contract tussen werkgever en werkzoekende opstellen. De stage zou in het bedrijf plaatsvinden bij aanvang van het contract.

Intentie 5: minder taaldiscriminatie

VASTSTELLING

Wetende dat velen noch het Frans, noch het Nederlands als moedertaal hebben terwijl vaak wordt gevraagd dat beide talen worden beheerst, vormt dat voor deze mensen een obstakel voor een nieuwe job.

DOELSTELLING

Wij oordelen dat er bij de aanwerving niet mag gediscrimineerd worden op basis van de moedertaal.

Intention 5 : limiter les discriminations d'origine linguistique

CONSTAT

Sachant que beaucoup de personnes n'ont pour langue maternelle ni français, ni le néerlandais et qu'il est souvent demandé la maîtrise des deux à la fois, cela crée pour ces personnes une barrière à l'entrée.

OBJECTIF

Nous estimons que la langue maternelle ne doit pas faire l'objet d'une discrimination à l'embauche.

PROPOSITION 5

C'est pourquoi selon nous, afin de prévenir cette forme de discrimination, les offres d'emploi devraient se limiter à demander un niveau minimum de français ou de néerlandais mais sans spécifier si c'est pour la personne une langue maternelle.

VOORSTEL 5

Om deze vorm van discriminatie een halt toe te roepen, moeten werkgevers zich in hun vacatures beperken tot een minimale talenkennis van het Frans of het Nederlands, zonder aan te stippen dat het een moedertaal moet zijn.

ANNEXES

ANNEXE 1

TIRAGE AU SORT DES PARTICIPANT·ES

Le tirage au sort s'est déroulé en deux étapes. Tout d'abord, des adresses sont sélectionnées à partir d'une base de données contenant toutes les adresses enregistrées dans la Région de Bruxelles-Capitale. Chaque adresse tirée au sort est ensuite visitée par un·e bénévole qui y dépose une invitation à participer à l'Assemblée. 2416 adresses ont ainsi été visitées pour cette troisième Assemblée. Chaque habitant·e d'une adresse sélectionnée peut alors s'inscrire en tant que personne intéressée par l'ACB. 120 personnes se sont inscrites. Lors de cette inscription, ils/elles donnent non seulement leurs coordonnées, mais aussi leur niveau d'études, leur genre et leur catégorie d'âge.

Sur base de ces trois critères, la deuxième étape a lieu : le tirage au sort des candidat·es. L'Assemblée citoyenne se veut représentative de la population bruxelloise, c'est pourquoi nous utilisons des quotas pour chaque critère. Sur la base des chiffres officiels de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, chaque critère est décomposé en pourcentages. Pour l'âge, ce sont les 18-34 ans (33%), les 35-54 ans (37%) et les 55 ans et plus (30%). Pour le niveau d'étude, il s'agit du secondaire inférieur (37%), du secondaire supérieur (27%) et de l'enseignement supérieur (36%). L'identité de genre requiert au moins 40% de personnes qui s'identifient comme hommes et 40% comme femmes. Les personnes ainsi sélectionnées deviennent les participant·es de l'ACB (les «Assemblistes»). De cette manière, nous cherchons à créer une Assemblée diversifiée dans laquelle chaque bruxellois·e peut se reconnaître.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

LOTING VAN DE DEELNEMERS/DEELNEEMSTERS

De loting verliep in twee fases. Eerst en vooral worden adressen geselecteerd in een database met alle geregistreerde adressen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Elk geloot adres krijgt na dien een bezoek van een vrijwilliger/vrijwilligster, die een uitnodiging voor de Assemblée bezorgt. Voor deze derde Assemblée werden 2416 adressen bezocht. Elke bewoner/bewoonster van een geselecteerd adres kan zich vervolgens inschrijven als geïnteresseerde voor de BBA. 120 mensen schreven zich in. Bij de inschrijving gaven ze hun contactgegevens op, maar ook hun scholingsniveau, geslacht en leeftijdscategorie.

De tweede fase, namelijk de loting van de kandidaten/kandidates, baseerde zich op deze drie criteria. De Burgerassemblee wil representatief zijn voor de Brusselse bevolking en hanteert daarvoor quota voor elk criterium. Elk criterium wordt omgezet in een percentage, op basis van de officiële cijfers van het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse. Leeftijdscategorieën: 18-34 jaar (33 %), 35-54 jaar (37 %) en 55+'ers (30 %). Scholingsniveau: lager middelbaar (37 %), hoger middelbaar (27 %) en hoger onderwijs (36 %). Voor de genderidentiteit had de Assemblée minstens 40 % personen nodig die zich identificeren als man, en eenzelfde minimumpercentage als vrouw. De aldus geselecteerde personen werden deelnemer van de BBA (de "Assemblisten"). Op die manier probeerden we een gediversifieerde Assemblée samen te stellen waarin elke Brusselaar zich herkent.

ANNEXE 2**CHOIX DES EXPERT-ES**

Afin de donner une vue d'ensemble de la thématique et des enjeux de société concernés, nous consultons différentes sources pour sélectionner les expert-es invité-es.

Comme pour chaque Assemblée Citoyenne, il est primordial que les chiffres, faits, perspectives, plans actuels du gouvernement et impacts sur la vie des personnes concernées soient abordés.

Dans le cas de la thématique emploi/travail, nous avons privilégié un panel capable de décrire les enjeux et l'état de la situation d'un point de vue "méta" et "macro" (comme view.brussels et UNIA), mais aussi de décrire et d'émettre des avis sur les politiques publiques en la matière (Actiris et Unia) et enfin, de donner une idée sur comment le fonctionnement actuel du marché de l'emploi est vécu sur le terrain (Maksvzw.org).

Ces mêmes acteurs et actrices ont également été choisis-es pour leur capacité à répondre aux questions des assemblistes sur les quatre aspects travaillés durant le cycle d'Assemblée, à savoir :

- Les questions de discrimination ;
- Les questions d'accès à l'emploi ;
- La qualité des emplois ;
- La capacité du marché du travail à fournir des emplois correspondant aux compétences et aux aspirations des personnes ;

BIJLAGE 2**KEUZE VAN DE EXPERTEN**

Om een helicopterzicht te krijgen op het thema en de maatschappelijke uitdagingen te duiden, raadplegen we meerdere bronnen om experts uit te kiezen en uit te nodigen.

Hoe dan ook moeten de cijfers, feiten, perspectieven, huidige regeringsplannen en de impact op het leven van de betrokken personen aan bod komen.

Voor het thema Werk / Werkgelegenheid kozen we voor een panel dat de uitdagingen kon duiden en een stand van zaken kon geven op "meta-" en "macro-"niveau (zoals view.brussels en UNIA), maar dat ook een standpunt kon innemen met betrekking tot het openbaar beleid (Actiris en UNIA), en ten slotte, een beeld kon geven van de huidige marktwerking in de praktijk (Maksvzw.org).

Diezelfde experts werden gekozen omdat ze een antwoord konden bieden op de vragen van de Assemblisten over de vier aspecten waar ze zich tijdens deze cyclus over gebogen hebben, namelijk:

- discriminatie;
- toegang tot werk;
- kwaliteitsvolle banen;
- de mate van overeenstemming tussen de vacatures en de competenties en voorkeuren van werkzoekenden.

ANNEXE 3

DÉLIBÉRATIONS

Encadrement : pour accompagner les délibérations, chaque groupe de travail a été accompagné par deux facilitateurs ou facilitatrices dont les rôles sont la distribution équitable de la parole et la prise de notes. Par ailleurs, une « personne ressource » (garante d'une information de qualité) répond aux questions des assemblistes sur les compétences bruxelloises ou autres aspects techniques ou législatifs. Dans la mesure du possible, quand les propositions des assemblistes coïncident avec des lois ou dispositifs existant, la "personne ressource" le signale afin que cela soit intégré à la réflexion. Quand cela est nécessaire, elle peut également effectuer des recherches ou contacter les expert·es.

BIJLAGE 3

BERAADSLAGINGEN

Begeleiding: twee facilitatoren waken tijdens de beraadslaging van elke werkgroep over een eerlijke verdeling van de spreektijd en nemen ook notities. Daarnaast beantwoordt één "informatieverstrekker" (die de kwaliteit van de informatie borgt) de vragen van de Assemblisten over de Brusselse bevoegdheden of technische en wetgevende aspecten. Wanneer de voorstellen van de Assemblisten overlappen met bestaande wetgeving of instrumenten, meldde de "informatieverstrekker" dat in de mate van het mogelijke, zodat daar tijdens de reflectie rekening mee gehouden kon worden. Indien nodig kan deze persoon het nodige opzoekingswerk verrichten of de experts contacteren.

ANNEXE 4**PHASE DE COMMENTAIRES**

Au terme des premières délibérations, les propositions produites ne sont le fruit que d'un seul groupe d'assemblistes. Parce qu'il est important que toute l'ACB puisse contribuer, objecter ou abonder dans le sens des propositions exprimées, toute l'Assemblée est invitée à s'approprier les productions des premières délibérations via une plateforme virtuelle.

Pour se faire, les productions de chaque groupe sont mises en ligne. Sous chaque proposition, les assemblistes peuvent poster une objection, une remarque, une question de clarification ou un complément à la proposition existante.

Afin que les propositions soient utilisables au Parlement, l'équipe parlementaire d'Agora peut également - durant cette même période - poser des questions de clarifications sur les intentions et modalités de fonctionnement des propositions.

Quand ces propositions sortent du cadre des compétences bruxelloises ou quand celles-ci sont très proches de lois ou dispositifs existants, les expert-es et personnes ressources le signalent également.

Afin de permettre une inclusion maximale, les participant-es qui ont des difficultés à utiliser la plateforme ont pu appeler une personne dédiée à l'accompagnement technique, se rendre dans les bureaux d'Agora pour consulter les propositions ou poster leurs commentaires. Quand les difficultés concernaient le contenu des propositions, les assemblistes ont été invité-es à une réunion en ligne pour poser leurs questions. Des rappels sont envoyés afin qu'un maximum de personnes contribuent à cette phase.

Ces trois catégories de commentaires sont considérées durant la dernière délibération.

BIJLAGE 4**COMMENTAARFASE**

Na de eerste beraadslagingen worden de standpunten en eventuele voorstellen van amendementen gedragen door één enkele groep van Assemblisten. Aangezien het belangrijk is dat de volledige BBA een bijdrage kan leveren, bezwaar kan uiten of steun kan betuigen voor de standpunten en voorstellen, wordt de volledige Assemblée verzocht om het resultaat van de eerste beraadslagingen te lezen op het online platform.

Daartoe werd het resultaat van elke groep online gepubliceerd. Onder elk resultaat mag eender welke Assemblist bezwaren of opmerkingen formuleren, verduidelijking vragen of een voorstel voorleggen ter aanvulling van de bestaande voorstellen.

Om de voorstellen bruikbaar te maken in het Parlement kunnen de parlementaire medewerkers van Agora in diezelfde periode verduidelijking vragen omtrent de bedoeling en modaliteiten van de voorgestelde amendementen.

Als de voorstellen niet binnen de Brusselse bevoegdheden vallen of zeer dicht bij bestaande wetten of instrumenten aanleunen, laten de experts en informatieverstrekkers dat ook weten.

Om niemand uit te sluiten konden deelnemers/deelnemers die slechts moeilijk toegang hadden tot het platform een beroep doen op iemand die hen technisch kon ondersteunen, naar het kantoor van Agora komen om de voorstellen na te lezen of hun commentaar te publiceren. Assemblisten die moeite hadden met de inhoud van de voorstellen te begrijpen, konden hun vragen tijdens een online bijeenkomst stellen. De nodige herinneringen worden ook uitgestuurd zodat zo veel mogelijk mensen bijdragen tot deze fase.

Deze drie vormen van commentaar werden tijdens de laatste beraadslaging in aanmerking genomen.

ANNEXE 5**PHASE DE VALIDATION**

Dernière étape de l'Assemblée, une période de quelques jours est donnée à toutes les participant·es pour consulter les résultats de chaque groupe sur la plateforme virtuelle. Pendant cette même période, un formulaire en ligne demande à chaque assembliste de valider les propositions de chaque groupe de travail dans leur intégralité.

Le formulaire de validation offre trois choix :

- “Je suis d'accord.” ;
- “J'ai des réserves, mais je donne mon accord.” ;
- “J'ai une objection.”

Chaque assembliste peut également motiver ses positions en décrivant dans un paragraphe ses éventuelles réserves et objections.

Le formulaire de validation précise enfin qu'un taux d'au moins 15% d'objections mène au retrait de la proposition concernée. Cela signifie qu'elle ne figurera pas dans la résolution finale et que l' élu d'Agora n'en défendra pas le contenu au Parlement. Inversement - tout en tenant compte des éventuelles réserves mentionnées - les propositions ayant 85% ou plus d'adhésion seront portées au Parlement au nom de toute l'Assemblée Citoyenne Bruxelloise

ANNEXE 6**SCRIBE DES CHEMINEMENTS**

Afin de permettre une compréhension optimale des intentions et valeurs ayant guidé les assemblistes dans la rédaction de leurs propositions, chaque lot de propositions est introduit par un paragraphe intitulé “considérations générales”. Ce paragraphe a été rédigé sur base des rapports produits par des auditeurs et auditrices lors de la dernière séance de délibérations. Nous appelons ces auditeurs et auditrices les “scribes des cheminement”. Ces rapports servent également à permettre une compréhension fine des propositions, lorsque celles-ci sont défendues au Parlement par Pepijn Kennis, élu d'Agora et porte-parole de l'Assemblée Citoyenne Bruxelloise.

BIJLAGE 5**GOEDKEURINGFASE**

In de laatste fase van de Assemblee krijgen alle deelnemers/deelneemsters een aantal dagen de tijd om het resultaat van elke groep te bekijken op het online platform. In diezelfde periode werd aan de Assemblisten gevraagd om via een online formulier de voorstellen van elke werkgroep in hun geheel goed te keuren.

Het goedkeuringsformulier biedt drie standpunten:

- “Ik ga akkoord.”;
- “Ik ga akkoord, maar onder voorbehoud.”;
- “Ik maak bezwaar.”

Elke Assemblist kan zijn standpunt motiveren door een alinea te schrijven over zijn eventuele voorbehoud of bezwaar.

Het goedkeuringsformulier stelt ten slotte dat het voorstel wordt ingetrokken zodra 15% bezwaar aantekent. Dat voorstel komt dan niet terecht in de finale resolutie en zal dus niet verdedigd worden in het Parlement door de verkozenen van Agora. Omgekeerd zal elk voorstel dat voor minstens 85% wordt goedgekeurd - rekening houdende met het eventuele voorbehoud - voorgedragen worden in het Parlement in naam van de voltallige Brusselse Burgerassemblee.

BIJLAGE 6**VERSLAGSCHRIJVERS**

Om te verzekeren dat de intenties en waarden die aan de grondslag liggen van de voorstellen van de Assemblisten optimaal worden begrepen, wordt elke voorstellenbundel ingeleid door een aantal “Algemene beschouwingen”. Deze passage is opgesteld op basis van de verslagen van de auditeurs van de laatste beraadslaging. Deze auditeurs noemen we de verslagschrijvers. Deze verslagen helpen ook om de voorstellen in detail te begrijpen, wanneer Pepijn Kennis, verkozenen van Agora en woordvoerder van de Brusselse Burgerassemblee, deze voorstellen in het Parlement zal verdedigen.

ANNEXE 7 EVALUATION

L'évaluation se déroule tout au long de l'Assemblée et poursuit deux objectifs principaux :

- Garantir que les personnes encadrant le processus n'ont pas influencé le résultat ;
- Permettre une amélioration continue des processus proposés pour mener à bien les cycles de l'Assemblée Citoyenne Bruxelloise. Tout particulièrement concentrée sur la qualité des délibérations, de l'organisation, de l'inclusion des participant·es et des manières de transmettre l'information ;

L'évaluation est assurée par l'analyse croisée des quatre méthodes suivantes :

- Les assemblistes remplissent à la fin de chaque journée des formulaires d'évaluation écrits ;
- Le personnel encadrant (composé de bénévoles membres d'Agora ou non) est appelé à signaler via un débriefing oral ses points d'attention et par écrit via un autre formulaire ;
- Des observateurs et observatrices externes (issus du monde académique et associatif) remplissent une grille d'observation ;
- Les assemblistes sont invité·es à s'exprimer oralement sur le processus via des focus groups.

Ces différents dispositifs sont conçus, traités et analysés par une équipe d'évaluation composée d'au moins un·e chercheur·euse indépendant·e.

BIJLAGE 7 EVALUATIE

De evaluatie vindt gedurende de volledige Assemblée plaats en dient twee hoofddoelen:

- Verzekeren dat de mensen die het proces ondersteunen, het resultaat niet beïnvloeden.
- Een continue verbetering van de voorgestelde processen in de hand werken met het oog op het welslagen van de cycli van de Brusselse Burgerassemblee. De evaluatie gaat vooral over de kwaliteit van de beraadslaging, de organisatie, de insluiting van deelnemers/deelnemers en de manier waarop informatie wordt gedeeld.

De evaluatie is een gecombineerde analyse van deze vier methodes:

Op het einde van elke dag vullen de Assemblisten een evaluatieformulier in.

- Het ondersteunend personeel (al dan niet vrijwillige leden van Agora) meldt de aandachtspunten tijdens een mondelinge debriefing en schriftelijk via een ander formulier.
- Externe waarnemers (academici en mensen uit het verenigingsleven) vullen een waarnemingsrooster in.
- De Assemblisten wordt verzocht zich mondeling uit te spreken over het proces tijdens focusgroepen.

Deze evaluatievorm is ontworpen, behandeld en geanalyseerd door een evaluatieteam bestaande uit minstens één onafhankelijk onderzoeker.

Les signataires

Ondertekenaars

11 décembre 2021

Assemblée
Citoyenne Bruxelloise



11 december 2021

Brusselse
Burgerassemblee



Les signataires

Ondertekenaars

11 décembre 2021

Assemblée
Citoyenne Bruxelloise



11 december 2021

Brusselse
Burgerassemblee



Les signataires

Ondertekenaars

11 décembre 2021

Assemblée
Citoyenne Bruxelloise



11 december 2021

Brusselse
Burgerassemblee



Les signataires

Ondertekenaars

11 décembre 2021

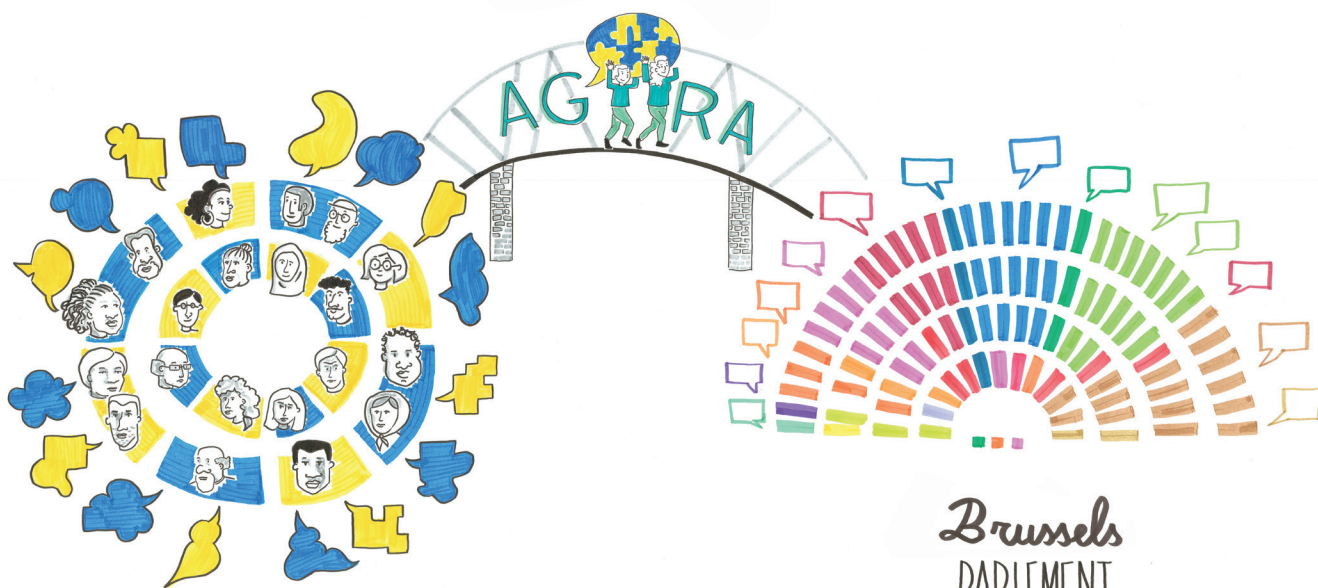
Assemblée
Citoyenne Bruxelloise



11 december 2021

Brusselse
Burgerassemblee





illustration/illustratie: Judith Dufaux

ASSEMBLÉE CITOYENNE BRUXELLOISE (A.C.B.)
 BRUSSELE BURGER ASSEMBLEE (B.B.A.)
 BRUSSELS CITIZENS' ASSEMBLY (B.C.A.)

Brussels
 PARLEMENT
 Brussellois
 Brussels PARLIAMENT

décembre 2021

Assemblée
 Citoyenne Bruxelloise



december 2021

Brusselse
 Burgerassemblee

